



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego to ogólnopolska organizacja zajmująca się monitorowaniem zasady równości i niedyskryminacji. Członkami stowarzyszenia są prawnicy/prawniczki, których zainteresowania skupiają się wokół zagadnień ochrony praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, promowania zasady równego traktowania w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę i pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię i przekonania oraz niepełnosprawność.

**FUNDACJA
im. RÓŻY
LUKSEMBURG**

Publikacja dofinansowana
ze środków Fundacji im. Róży Luksemburg,
przedstawicielstwo w Polsce

ISBN 978-83-929959-1-3

Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji Podręcznik dobrych praktyk

Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji

Podręcznik dobrych praktyk

pod redakcją
Krzysztofa Śmieszka



Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji

Podręcznik dobrych praktyk

Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji

Podręcznik dobrych praktyk

pod redakcją
Krzysztofa Śmieszka

Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji. Podręcznik dobrych praktyk

Redakcja:

Krzysztof Śmiszek

Wszelkie prawa zastrzeżone. Wykorzystywanie zawartych w publikacji tekstów, zarówno w całości jak i we fragmentach, stanowi naruszenie praw autorskich i jest karalne. Dotyczy to również tłumaczenia, powielania, wykonywania mikrofilmów i reprodukcji metodami elektronicznymi.

Publikacja dofinansowana ze środków
Fundacji im. Róży Luksemburg, przedstawicielstwo w Polsce



© Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2009



Wydawca:

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Warecka 8/91
00-040 Warszawa
tel. +48 22 392 94 77
fax +48 22 826 83 05
www.ptpa.org.pl

Korekta:

Iwona Stefańczyk

Okladka, projekt typograficzny, skład i łamanie:

Bartek Matusiak

nongov^{net} | STRONNICTWO

ISBN 978-83-929959-1-3

Wydanie I

Warszawa 2010

Wstęp	7
--------------------	---

Karolina Kędziora Monika Zima

Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu. Przykłady i omówienie podstawowych pojęć	9
Sytuacja nr 1	10
Sytuacja nr 2	13
Sytuacja nr 3	14
Sytuacja nr 4	16
Sytuacja nr 5	18
Sytuacja nr 6	19
Sytuacja nr 7	22
Sytuacja nr 8	25
Sytuacja nr 9	27
Sytuacja nr 10	28
Podsumowanie	30

Julia Kubisa

Wdrażanie polityki równego traktowania w codzienną pracę związków zawodowych	33
Kto inspirowuje do przeciwdziałania dyskryminacji?	34
Propozycje nowych struktur związkowych	36
Kobiety. Płeć a działalność związków zawodowych	41
Wsparcie dla działalności kobiet w związku zawodowym	42
Praca nad równą płacą	42
Praca w niepełnym wymiarze godzin	42
Macierzyństwo i ojcostwo	43
Molestowanie seksualne	44
Przemoc domowa	46
Osoby niepełnosprawne	47
LGBT – lesbijki, geje, osoby biseksualne i transseksualne	47
Młodzi i starsi	49
Cudzoziemcy, przedstawiciele mniejszości etnicznych	50
Rozwiązania, które sprzyjają równościowej zmianie	51

Robert Biedroń

Polityka równościowa związków zawodowych.

Przegląd dobrych praktyk w Polsce i na świecie 53

Płeć 60

Orientacja seksualna i tożsamość płciowa 65

Nieppełnosprawność 69

Wiek 73

Pochodzenie etniczne i narodowe 73

Rasa 77

Religia 79

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu to jedno z poważnych wyzwań, które stoją przed polskimi związkami zawodowymi. Jeszcze do niedawna polscy pracownicy nie dysponowali odpowiednimi instrumentami prawnymi do obrony swoich praw i do skutecznego przeciwstawiania się nierównemu traktowaniu. Także związki zawodowe nie były w tej sferze odpowiednio aktywne, z uwagi na brak odpowiednich narzędzi prawnych, które umożliwiałyby im efektywne działania na rzecz promocji zasady równości w stosunkach pracy. Po przystąpieniu do Unii Europejskiej Polska wdrożyła szczegółowe przepisy równościowe w prawie pracy – regulacje te prawie w całości odzwierciedlają legislację unijną w tym zakresie. Przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu, oprócz wymiernych korzyści w postaci możliwości dochodzenia naruszonych praw pracowniczych, pobudziły także dyskusję na temat konieczności ochrony zasady równego traktowania w zatrudnieniu w ogóle. Przepisy te były zatem (i nadal są) swoistym katalizatorem debaty na temat standardów równościowych w miejscu pracy. W tej debacie siłą rzeczy nie może zabraknąć związków zawodowych – kluczowych podmiotów reprezentujących interesy pracowników. Związki zawodowe, oprócz swoich tradycyjnych zadań, takich jak walka o godziwe warunki zatrudnienia, negocjacje z rządem i pracodawcami czy też obrona zagrożonych miejsc pracy, mają niebagatelną rolę do odegrania w dziedzinie promowania zasady równości pracowników, a także upowszechniania działań prewencyjnych, które zapobiegałyby pojawieniu się dyskryminacji w miejscu pracy. Związki zawodowe ze względu na swoją wyjątkową rolę w społeczeństwie i z uwagi na swój masowy charakter, siłą przebicia i poważnie traktowany głos w debacie na temat praw pracowniczych mogą odegrać ogromną rolę w przeciwdziałaniu nierównościom. Ponadto organizacje pracowników dysponują skutecznymi i konkretnymi instrumentami wpływania na politykę rządu, i co ważniejsze, pracodawców.

Związki zawodowe, chcąc skuteczniej włączyć się w działania antydyskryminacyjne, muszą także stale i sukcesywnie podnosić własną wiedzę na temat niepożądanego zjawiska społecznego, jakim jest dyskryminacja i wykluczenie. Choć dyskryminacja w zatrudnieniu istniała od zawsze i nie jest „wymysłem” ostatnich lat, to niejednokrotnie była traktowana mniej poważnie niż inne zagadnienia dotyczące praw pracowniczych. Z tego też powodu polskie związki zawodowe dopiero rozpoczynają swoją aktywność w tej sferze życia pracowniczego. Siłą rzeczy, chcąc działać profesjonalnie i skutecznie, muszą skorzystać z doświadczeń zagranicznych związków zawodowych, ekspertów i organizacji pozarządowych od lat zajmujących się przeciwdziałaniem nierównościom

z powodu rasy, płci, religii, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy wieku. Organizacje pracodawców, aby efektywnie zmierzyć się z nierównościami w zatrudnieniu, muszą przyjąć kompleksową strategię działania. Strategia ta nie może polegać jedynie na reagowaniu na zaistniałe niepożądane zjawiska – molestowanie seksualne, nierówności płacowe czy też naruszanie godności pracowników. Związki winny wykazać się przezornością i inwestować także w działania prewencyjne, tak aby zawnoczą zapobiegać tym niepożądanym zjawiskom. Chcąc być wiarygodnymi w swoich działaniach antydyskryminacyjnych, winny także przyrzeć się swoim wewnętrznym strukturom i odpowiedzieć sobie na pytanie, czy działania przez nie podejmowane pozostają w zgodzie z zasadą równości i czy prowadzą politykę, która zachęca wszystkich członków do aktywnego angażowania się.

Podręcznik, który mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce, jest jedną z nielicznych publikacji tego typu w Polsce. Celem podręcznika jest kompleksowe przybliżenie tematyki nierównego traktowania w zatrudnieniu i roli, jaką związki zawodowe mogą odegrać w przeciwdziałaniu temu negatywnemu zjawisku. Podręcznik zawiera obrazowe przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu i możliwości skutecznego reagowania w tych sytuacjach z wykorzystaniem instrumentów prawa pracy. Publikacja przybliży także dobre praktyki zaczerpnięte z działań zagranicznych związków zawodowych, które od lat z powodzeniem wdrażają politykę równościową nie tylko na płaszczyźnie debaty z pracodawcami, ale także wewnątrz swoich struktur organizacyjnych. Wreszcie, podręcznik zawiera praktyczne przykłady, jak związki zawodowe mogą realizować politykę równościową w polskich warunkach. Podręcznik został napisany przez ekspertki i ekspertów specjalizujących się w dziedzinie ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. Taki dobór autorów i autorek zagwarantował nie tylko wysoki poziom publikacji, ale także nadał podręcznikowi bardzo praktyczny wymiar: napisany został z perspektywy osób, które na co dzień spotykają pracowników doznających nierówności w swoich miejscach pracy.

W tym miejscu chcielibyśmy złożyć szczególne podziękowania kierownictwu Fundacji im. Róży Luksemburg, Przedstawicielstwa w Polsce, która wsparła finansowo wydanie tego podręcznika.

Krzysztof Śmiszek

Wiceprezes

Polskiego Towarzystwa

Prawa Antydyskryminacyjnego

Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu. Przykłady i omówienie podstawowych pojęć.

Karolina Kędziora
Monika Zima

Zarówno dyskryminacja, jak i mobbing to zjawiska szczególnie niepożądane w miejscu pracy, polegające na gorszym traktowaniu pracownika. Obydwa zostały szczegółowo opisane w Kodeksie pracy. W praktyce dyskryminacja i mobbing są często mylone ze sobą. W rzeczywistości są to zjawiska odmienne, zarówno jeśli chodzi o przesłanki ich zaistnienia, jak również w odniesieniu do możliwości sądowego dochodzenia rekompensaty za poniesione straty. Podstawowa różnica polega na tym, że do dyskryminacji dochodzi tylko wówczas, gdy gorsze traktowanie ma ścisły związek z przynależnością pracownika do określonej grupy (np. kobiety/ mężczyźni, osoby starsze/ osoby młode, niepełnosprawni, osoby określonej rasy, narodowości, wyznania, pochodzenia etnicznego, przynależące do związków zawodowych, osoby homoseksualne/ biseksualne, zatrudnione na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy). Mobbing nie musi mieć związku z przynależnością pracownika do określonej grupy i, w przeciwieństwie do dyskryminacji, nie może go stanowić jednostkowe zachowanie – działania sprawcy muszą być długotrwałe.

Art. 18^{3a} Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na cechy, które zostały wprost wskazane w treści przepisu (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy), również także inne (np. wygląd, status społeczny), gdyż katalog cech prawnie chronionych jest otwarty. Ten sam artykuł reguluje formy, w jakich może wystąpić dyskryminacja, wskazując na: dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne oraz zachęcanie do dyskryminacji.

Ponadto, warto zwrócić uwagę na instytucje Kodeksu pracy, które również mają na celu przeciwdziałanie dyskryminacji. Chodzi o obowiązek pracodawcy jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub jednakowej wartości

i zakaz działań odwetowych pracodawcy na osobach, które przeciwdziałają dyskryminacji zarówno we własnym, jak i cudzym interesie. Co ważne, Kodeks pracy w art. 18^{3b} zawiera katalog sytuacji, w których różnicowanie sytuacji pracownika jest dopuszczalne w świetle prawa. Przykładowo, jedną z nich jest niezatrudnienie osoby aplikującej do pracy ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych (np. płeć, niepełnosprawność), jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania uniemożliwiają tej osobie podjęcie zatrudnienia na oferowanym stanowisku. Warunkiem jest, ażeby dana cecha, na którą powołuje się pracodawca, była rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi.

Poniżej prezentujemy sytuacje z życia wzięte, które spełniają przesłanki poszczególnych form dyskryminacji bądź mobbingu. Prosimy zapoznać się z ich treścią i spróbować na podstawie posiadanej wiedzy odpowiedzieć na pytanie, czy mamy do czynienia z lobbingiem, czy dyskryminacją, a jeżeli z dyskryminacją, to z którą jej formą. Na wypadek wątpliwości, pod każdym z przypadków zamieszczamy prawidłową odpowiedź wraz z uzasadnieniem oraz podstawowymi informacjami dotyczącymi zaistniałego zjawiska.

Sytuacja nr 1

Pracodawca w zakładzie pracy, jakim jest sklep, wprowadził obowiązek obsługi klientów przez wszystkich kasjerów wyłącznie w pozycji stojącej. Kilka osób zatrudnionych na stanowisku kasjera to osoby, którym stan zdrowia uniemożliwia sprostanie nowej regulacji wewnętrzzakładowej.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: b.

Doszło do dyskryminacji pośredniej ze względu na stan zdrowia. W świetle art. 18^{3a} §4 Kodeksu pracy, dyskryminowanie pośrednie ma miejsce wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na

jedną lub kilka cech wskazanych przykładowo w §1 tego artykułu (płeć, wiek, niepełnosprawność itd.). Kryteria dyskryminacji zawarte w art. 18^{3a}, podobnie jak w art. 11³, który formułuje zakaz dyskryminacji jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wskazane zostały przykładowo, jako kryteria odzwierciedlające zjawiska dyskryminacji najbardziej typowe w polskich warunkach. Oznacza to, iż jako podstawę dyskryminacji przywołać możemy, oprócz cech wprost wskazanych w przepisie, również inne kryteria, np. cechy osobiste pracownika lub jego stan zdrowia.

Pracodawca może usprawiedliwić swoje postępowanie, jeżeli zastosowane przez niego 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.

Dla stwierdzenia dyskryminacji pośredniej kluczowe znaczenie ma ustalenie, czy przyczyna rozróżnienia (inna niż stan zdrowia, wiek, niepełnosprawność itd.) jest tylko pozorna, czy prawdziwa, a prawdziwa jest wtedy, jeśli jest obiektywnie i prawnie uzasadniona.

Niezwykle pomocny przy ustalaniu, czy doszło do dyskryminacji pośredniej, będzie tzw. „test trzech pytań”, w ramach którego pytamy:

1. Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?

W opisanej sytuacji, odpowiadając na pierwsze pytanie, należy uznać za oczywiste, że regulacja wprowadzająca obowiązek obsługi klientów przez wszystkich kasjerów wyłącznie w pozycji stojącej nie sprzeciwia się żadnym normom prawnym i powinna być uznana za uzasadnioną. Wątpliwości pojawiają się wtedy, gdy regulacja uderzać będzie w pracowników, którzy takiemu wymogowi nie mogą sprostać. Po drugie, powinniśmy zapytać, czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne i czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób. Zakładając, iż celem wprowadzenia obowiązku obsługi klientów wyłącznie na stojąco jest poprawa jakości i efektywności pracy pracowników, a także polepszenie odbioru wizualnego wnętrza sklepu przez klientów, wydaje się, że cel ten mógłby zostać osiągnięty w inny sposób, niedyskwalifikujący pracowników, którym nie pozwala na to stan zdrowia. Pracodawca dysponuje przecież wieloma sposobami reorganizacji pracy zatrudnionych przez siebie pracowników, a obowiązek stania nie wydaje się być koniecznym i jedynym sposobem. Nawet jednak jeśli uznamy (a co za tym idzie – usprawiedliwimy), że taki sposób obsługi był niezwykle potrzebny i konieczny w danych okolicznościach i miejscu, powinniśmy przejść do trzeciego pytania – czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego? W tym przypadku musimy dokładnie rozważyć, a co za tym idzie

– rozsądzić, co jest ważniejsze: niemożność spełnienia przez osobę zatrudnioną na stanowisku kasjera obowiązku ciągłego stania podczas obsługi klientów ze względu na stan zdrowia (co de facto pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy albo wypowiedzenie warunków pracy lub płacy przez pracodawcę), czy też interes pracodawcy, który pragnie uczynić swój zakład pracy miejscem lepiej postrzeganym przez klientów. Zapewne te dwa sprzeczne interesy można by pogodzić, wprowadzając rozwiązania kompromisowe i stosując alternatywne środki poprawy jakości obsługi klientów sklepu.

Co ważne, o ile bezpośrednim sprawcą działań dyskryminujących mogą być: przełożony, kierownik, menedżer (osoba postawiona wyżej w hierarchii), współpracownik, podwładny, jak również inne osoby niezwiązane w sposób formalny z zakładem pracy – klienci, dostawcy itp., za zaistniałą w miejscu pracy dyskryminację odpowiada pracodawca.

Dyskryminacja, a w szczególności dyskryminacja pośrednia, to mechanizmy, które niezwykle trudno udowodnić. Żaden bowiem dyskryminujący nie jest skory do przyznania, że motywem, dla którego zastosował takie, a nie inne zachowanie była chęć nierównego traktowania pracownika ze względu na prawnie chronioną cechę (w tym przypadku stan zdrowia). Stąd – wzorem prawa wspólnotowego – w art. 18^{3b} §1 Kodeksu pracy przewidziano tzw. przeniesienie ciężaru dowodu w odniesieniu do postępowań sądowych, w których pracownik stawia pracodawcy zarzut dyskryminacji (we wszystkich formach). Art. 18^{3b} §1 Kodeksu pracy stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się „różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1 (...), chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”. Jest to wyjątek od zasady zawartej w art. 6 Kodeksu cywilnego, która ma zastosowanie w sprawach z zakresu stosunku pracy i stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli np. domaga się przywrócenia do pracy, odszkodowania itp. Regulacja zawarta w art. 18^{3b} § 1 stanowi odstępstwo od tej zasady i w sporze z powództwa pracownika ciężar dowodu przenosi na pracodawcę. Pracownik ma obowiązek uprawdopodobnienia, iż doszło do dyskryminacji, tzn. przedstawienia okoliczności, które wskazują, iż mogło dojść do zakazanego różnicowania. Natomiast, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia (przedstawienia dowodów), że odmawiając nawiązania stosunku pracy, rozwiązując stosunek pracy, niekorzystnie kształtując wynagrodzenie za pracę lub inne warunki zatrudnienia, pomijając przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych pracą, jak również pomijając przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, kierował się obiektywnymi powodami.

Ponadto, wracając do omawianej sytuacji, należy wspomnieć o tzw. dyskryminacji krzyżowej, nazywanej również zwielokrotnioną. To sytuacja, w której pracownik lub pracownicy są dyskryminowani przez pracodawcę ze względu na kilka cech prawnie chronionych. Prezentowany stan faktyczny nie ujawnia

informacji, czy osoby wykonujące pracę kasjera w sklepie to kobiety bądź mężczyźni, czy są to osoby zatrudnione w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony lub nieokreślony. Zakładając przykładowo, iż byłyby to wyłącznie lub w większości osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, należałoby się zastanowić, czy oprócz kryterium wieku, nie doszło do gorszego traktowania tych pracowników również ze względu na wskazaną przesłankę. Podobnie należałoby się zastanowić nad kryterium niepełnosprawności, gdyby np. okazało się, że wśród kasjerów/ kasjerek znajduje się osoba z orzeczoną grupą niepełnosprawności ruchowej, która ze względów zdrowotnych nie może wykonywać pracy wyłącznie w pozycji stojącej.

Sytuacja nr 2

Dyrektor departamentu, który zgodnie z wewnętrznym regulaminem organizacyjnym pracy określonego urzędu ma kompetencje wnioskowania do dyrektora generalnego o awanse stanowiskowe i finansowe dla podległych mu pracowników, składa jednej ze swoich pracownic propozycję nie do odrzucenia: „albo wyjedzie z nim na romantyczny weekend za miasto, albo wniosek o zmianę stanowiska na wyższe zostanie przez niego zaopiniowany negatywnie”. Pracownica odmówiła i poinformowała przełożonego dyrektora jej departamentu o zaistniałej sytuacji.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: d.

Doszło do dyskryminacji w postaci molestowania seksualnego. W myśl art. 18^{3a} §6 Kodeksu pracy, za molestowanie seksualne uważa się każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Należy pamiętać, iż poprzez „niepożądane zachowanie“, o którym mowa w definicji, należy rozumieć takie niechciane zachowanie molestującego wobec pracownika, któremu ten się sprzeciwił w sposób werbalny bądź pozawerbalny. Nie wystarczy subiektywne poczucie naruszenia godności pracownika.

Molestowanie seksualne przybiera różne formy. Możemy wyróżnić seksualny szantaż oraz stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy.

Seksualny szantaż („coś za coś”) to np.:

- uzależnienie utrzymania obecnych warunków zatrudnienia osoby molestowanej seksualnie lub ich poprawy od wykonania określonych czynności o charakterze seksualnym,
- wysuwanie propozycji lub dopominanie się gratyfikacji seksualnych, np. pocałunków, rozebrania się, przytulania, stosunku seksualnego.

Stwarzanie nieprzyjaznych (wrogich) warunków pracy to np.:

- obelgi, uwagi, żarty, insynuacje z erotycznym podtekstem,
- niewłaściwe komentarze na temat ubioru, wyglądu, wieku, stanu cywilnego,
- posługiwanie się seksualnymi skojarzeniami,
- nieakceptowane propozycje i sugestie,
- nieprzyzwoite komentarze, gesty i spojrzenia,
- dotykanie o charakterze seksualnym (przytulanie, poklepywanie, obejmowanie, podszczypywanie),
- umieszczanie we wspólnej przestrzeni kalendarzy, plakatów, zdjęć itp. przedstawiających akty kobiece/ męskie,
- przesyłanie liścików i e-maili z treścią o podtekście erotycznym.

W opisanej sytuacji doszło do molestowania seksualnego w formie seksualnego szantażu. Przełożony uzależnił awans pracownicy od wykonania określonych czynności o charakterze seksualnym w trakcie wspólnego wyjazdu „na romantyczny weekend za miasto”. Pracownica wyraźnie sprzeciwiła się zachowaniu przełożonego, informując dyrektora jej departamentu o zaistniałej sytuacji.

Sytuacja nr 3

Alina pracuje w firmie X na stanowisku radcy prawnego już od dwóch lat i zarabia 5000 zł miesięcznie. Widełki płacowe wynagrodzenia miesięcznego dla tego stanowiska w firmie X wynoszą od 4500 do 6500 zł. Miesiąc temu zatrudniono dwóch nowych radców prawnych, którzy wykonują pracę analogiczną. Obydwaj nowo przyjęci pracownicy zarabiają po 6200 zł. Pracodawca tłumaczy to wyższym wykształceniem nowo przyjętych pracowników. Alina kwestionuje uzasadnienie pracodawcy, twierdząc, iż dodatkowe kwalifikacje w postaci licencjatu z zarządzania bądź uzyskanego certyfikatu potwierdzającego biegłą znajomość języka niemieckiego nie mają znaczenia w odniesieniu do zakresu obowiązków na stanowisku radcy prawnego, które nowi pracownicy objęli w firmie X.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej

- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: g.

Doszło do złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Wynagrodzenie Aliny i wynagrodzenia nowo przyjętych osób, mimo iż mieszczą się w przedziale płac przewidzianym dla stanowiska radcy prawnego (4500-6500 zł), stoją w sprzeczności z obowiązkiem jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3c} Kodeksu pracy). Artykuł ten zawiera bardzo szeroką definicję wynagrodzenia, która ma zastosowanie wyłącznie do regulacji antidyskryminacyjnych. W świetle §2 omawianego artykułu wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej niż pieniężna.

Tak więc w skład wynagrodzenia za pracę wchodzi wszelkie gratyfikacje wypłacane i przyznawane pracownikom przez pracodawcę w zamian za wykonaną pracę oraz wszelkie inne świadczenia majątkowe i rzeczowe związane z pracą bez względu na ich nazwę i charakter. Przykładowo do świadczeń takich mogą należeć:

- ulgowe przejazdy,
- zasiłki macierzyńskie wypłacane przez pracodawcę,
- jednorazowe świadczenia pieniężne wypłacane w związku z przejściem na urlop macierzyński,
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- wynagrodzenie za czas szkoleń związanych z pełnioną funkcją w samorządzie pracowników,
- odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników
- automatyczne przeszerogowanie do wyższej kategorii,
- nieoprocentowane lub niskoprocentowane pożyczki i kredyty,
- prywatna, opłacana przez pracodawcę opieka zdrowotna,
- wczasy opłacane przez pracodawcę itp.

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę jednakową, ale również za pracę o jednakowej wartości, która występuje, gdy:

- pracownicy posiadają porównywalne kwalifikacje zawodowe i doświadczenie zawodowe
- oraz praca wymaga od nich porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (zarówno psychicznego, jak i fizycznego).

Oczywiście dopuszczalne są tzw. „widelki”, które przewidują miesięczne wynagrodzenie dla pracownika na danym stanowisku. Jednakże w takim systemie wynagradzania istotne jest, jakie kryteria decydują o tym, kto ma wyższe, a kto niższe wynagrodzenie w ramach danego przedziału płac, np. różny staż pracy, kwalifikacje zawodowe, doświadczenie zawodowe adekwatne do wykonywanej pracy, fakt zarządzania większą grupą ludzi. Są to okoliczności, które usprawiedliwiają różną wysokość wynagrodzenia pracowników pracujących na takim samym stanowisku.

Jak wynika z literalnego brzmienia art. 18^{3c} Kodeksu pracy oraz jego wykładni celowościowej, przy badaniu, czy doszło do złamania obowiązku jednakowego wynagradzania za pracę jednakową bądź jednakowej wartości, nie ma konieczności odwoływania się do cechy prawnie chronionej osoby gorzej potraktowanej. Zakazane różnicowanie wynagrodzenia może mieć związek z płcią, orientacją seksualną, niepełnosprawnością, wiekiem itp. pracownika, ale nie musi. W świetle omawianego przepisu każdy pracownik powinien mieć zapewnione przez pracodawcę prawo do takiego samego wynagrodzenia, jak inny pracownik, który wykonuje pracę jednakową lub jednakowej wartości. Mimo to, warto wspomnieć, iż w opisanej sytuacji, w której kobieta zarabia mniej od mężczyzn, wykonując jednakową pracę, mogło dojść również do dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków pracy (tu: wysokości wynagrodzenia).

Reasumując, w przedstawionej sytuacji doszło do złamania obowiązku jednakowego wynagradzania za jednakową pracę, gdyż Alina posiada kwalifikacje porównywalne z kwalifikacjami dwóch nowoprzyjętych radców prawnych. Wbrew twierdzeniom pracodawcy (przy założeniu, że praca radcy prawnego w firmie X nie jest związana z zarządzaniem, jak również nie wymaga znajomości języka niemieckiego), kwalifikacje, na które się powołał, wyjaśniając różnice w wynagrodzeniach, nie mogą stanowić racjonalnego uzasadnienia zaistniałego stanu rzeczy.

Sytuacja nr 4

Ahmed pracuje jako makler w biurze obracającym milionami euro. Jest jedynym muzułmaninem w firmie zatrudniającej 30 pracowników. W biurze istnieje zwyczaj wspólnych piątkowych wypadów do nocnego klubu po ciężkim tygodniu pracy – na koszt firmy, która organizuje również transport jednym autobusem. Ahmed nie lubi tych wyjść, gdyż nie pije alkoholu i niezręcznie się czuje na pokazach striptizu. Coraz częściej wymiguje się od firmowego obowiązku. Szybko okazuje się, że osoby, które uczestniczą w piątkowych imprezach, są lepiej od niego poinformowane, co się dzieje w firmie, mają bliższe stosunki z szefami oraz są częściej wybierane na prestiżowe szkolenia i wyjazdy.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania

- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: b.

Doszło do dyskryminacji pośredniej ze względu na religię. Odnosząc się do omawianej sytuacji i pamiętając o „teście trzech pytań” (powołanym w komentarzu do sytuacji nr 1 niniejszej publikacji) jako praktycznym sprawdzianem, czy w konkretnej sytuacji pracodawca dyskryminował pośrednio, należy zauważyć, co następuje. Przypomnijmy, w ramach testu należy odpowiedzieć na poniższe pytania:

1. Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?

Zakładając, iż pracodawca za cel swoich działań stawia integrację zespołu pracowników, licząc na ich sprawniejszą współpracę, która będzie miała przełożenie na zyski ekonomiczne firmy, bez wątplenia cel ten należy uznać za zgodny z prawem. Wątpliwość pojawia się przy drugim pytaniu. Czy wspólne wyjścia do nocnego klubu to jedyny sposób integracji zespołu? Praktyka pokazuje, iż jest wiele innych sposobów na integrację pracowników i budowanie poczucia wspólnego interesu z zakładem pracy (np. uprawianie sportów, pikniki rodzinne, wspólne kolacje lub śniadania raz na miesiąc na koszt firmy itp.). W sytuacji, w której uzyskamy odpowiedź, iż pracodawca mógł bez trudu osiągnąć zamierzony cel w inny sposób, który nie wyklucza żadnego pracownika ze względu na jego religię, płeć, wiek czy inne cechy prawnie chronione, należy założyć, że doszło do dyskryminacji, a podjęte przez niego postanowienie lub działanie jest tylko pozornie neutralne. Przy tak sformułowanej odpowiedzi na pytanie drugie, nie ma potrzeby odpowiadania na pytanie trzecie – czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego.

Co ważne, odwołując się do informacji zawartych w komentarzu do sytuacji nr 3 opisanej w niniejszej publikacji, należy zauważyć, że w omawianej sprawie mogło dojść również do złamania obowiązku pracodawcy jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. W odniesieniu do obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, przez wynagrodzenie należy rozumieć zarówno wszelkie gratyfikacje wypłacane i przyznawane pracownikom przez pracodawcę w zamian za wykonaną pracę, jak również wszelkie inne świadczenia majątkowe i rzeczowe związane z pracą, bez względu na ich nazwę i charakter. Tak więc fundowane przez pracodawcę piątkowe wizyty w nocnym klubie (wraz

z transportem) można również uznać za gratyfikacje, które wchodzą w skład wynagrodzenia w rozumieniu przepisów antydyskryminacyjnych.

Sytuacja nr 5

Joanna odeszła z pracy dwa miesiące temu. Jej problemy zaczęły się rok temu, kiedy do pracy na równoległe stanowisko konsultantki przyjęto Monikę. Od początku towarzyska i przebojowa koleżanka pozyskała uznanie i sympatię pozostałych współpracowników. Małomówna i zamknięta w sobie Joanna zawsze trzymała się na uboczu. Monika zaczęła publicznie żartować z Joanny, nazywając ją „smutasem” i „nudziarą”. Z czasem żartować z Joanny zaczęli również inni współpracownicy i przełożony. Joanna przestała otrzymywać konkretne polecenia od przełożonego i informacje potrzebne do prawidłowego wykonywania pracy od współpracowników. Joanna zaczęła coraz częściej chorować i chodzić na zwolnienia lekarskie. Taki stan rzeczy utrzymywał się przez kilka miesięcy.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: f.

Doszło do mobbingu. Joanna padła ofiarą działań mobbingujących początkowo ze strony Moniki, a następnie pozostałych współpracowników i przełożonego.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy mobbing to agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników. Charakteryzuje się stałymi negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji na jej temat.

Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, przez mobbing należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na:

- uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika wywołujące

- zaniżoną ocenę przydatności zawodowej

i powodujące lub mające na celu:

- poniżenie pracownika,
- ośmieszenie pracownika,
- izolację pracownika w społeczności zakładu pracy,

- eliminację pracownika z zespołu współpracowników.

Mobbing polega na działaniach sprawcy wymierzonych przeciwko określonej osobie lub grupie osób w ściśle określonym celu. W opisanym przypadku działania Moniki i pozostałych współpracowników miały na celu пониżenie oraz izolację Joanny w miejscu pracy.

Poniżające traktowanie było rozciągnięte w czasie, co wywołało pogorszenie stanu zdrowia pracownicy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/ 2006) stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ §2 Kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Dlatego też, zważywszy na treść powyższego wyroku oraz formę zachowania Moniki oraz innych pracowników, można mówić o uporczywym i długotrwałym nękanii, które stanowi zakazany mobbing w miejscu pracy.

Co ważne, o ile bezpośrednim sprawcą działań mobbingujących mogą być: przełożony, kierownik, menedżer (osoba postawiona wyżej w hierarchii), współpracownik, podwładny, jak również inne osoby niezwiązane w sposób formalny z zakładem pracy – klienci, dostawcy itp., za zaistniały w miejscu pracy mobbing odpowiada pracodawca.

Pracownik, który chce dochodzić przed sądem odszkodowania od pracodawcy za zaistniały wobec niego mobbing, w przeciwieństwie do pracownika, który stawia zarzut dyskryminacji, musi udowodnić, że do mobbingu doszło. W świetle obowiązującego prawa pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów (nie ma ograniczenia co do maksymalnej wysokości odszkodowania). Pracownik może dochodzić odszkodowania za mobbing tylko po spełnieniu łącznie następujących warunków:

1. wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę,
2. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło na piśmie, z podaniem zaistniałego mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Bez konieczności spełnienia powyższych warunków pracownik, u którego mobbing wywołał pogorszenie stanu zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Sytuacja nr 6

Tomasz, obywatel polski narodowości ukraińskiej, aktywny działacz organizacji mniejszości ukraińskiej X, złożył aplikację na stanowisko menedżera w firmie

handlowej. Tomasz posiadał wskazywane w ogłoszeniu naboru na to stanowisko kwalifikacje. Podczas rozmowy rekrutacyjnej pracodawca zwrócił uwagę na akcent Tomasza i zapytał o jego korzenie rodzinne oraz sytuację osobistą. Pracodawca podziękował Tomaszowi za rozmowę i odmówił zatrudnienia go na stanowisku, tłumacząc, że jego aktywna działalność w organizacji X może utrudniać mu pełne zaangażowanie się w pracę menedżera. Następnego dnia na stanowisko menedżera został zatrudniony obywatel Polski, ale nie narodowości ukraińskiej.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: a.

Doszło do dyskryminacji bezpośredniej ze względu na narodowość w zakresie nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z przywoływanym już we wcześniejszych komentarzach art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, pracownicy powinni być równo traktowani m. in. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Rozmowa rekrutacyjna jest elementem nawiązania stosunku pracy, dlatego może być oceniana z punktu widzenia zasady równego traktowania.

W myśl art. 18^{3a} §3 Kodeksu pracy, dyskryminowanie bezpośrednio ma miejsce wówczas, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn przykładowo wyróżnionych w § 1 (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Zatem dyskryminacja bezpośrednia to niejednakowe (mniej korzystne) potraktowanie pracownika w porównaniu z innymi pracownikami w analogicznej sytuacji ze względu na przyczynę (lub kilka przyczyn) wymienioną powyżej.

W sprawie, w której podejrzewa się zaistnienie dyskryminacji bezpośredniej pracownika, należy stworzyć model porównawczy. Polega to na porównaniu sytuacji osoby, która uważa, że jest dyskryminowana, z innym pracownikiem, który znajduje się w analogicznej sytuacji. W jaki sposób sprawdzić, czy doszło do dyskryminacji? Aby sprawdzić, czy istnieje uzasadnione podejrzenie zaistnienia dyskryminacji bezpośredniej, należy przeprowadzić test „gdyby nie...”. Pytanie to można stosować w odniesieniu do różnych cech chronionych w danej sferze zatrudnienia.

W opisanej sytuacji można zadać pytanie „Czy Tomasz zostałby zatrudniony, gdyby nie był narodowości ukraińskiej?” Biorąc pod uwagę fakt, że Tomasz speł-

niał wszystkie kryteria stawiane przez pracodawcę, a dodatkowo na stanowisko menedżera została zatrudniona osoba o nieukraińskiej narodowości, można przypuszczać, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej Tomasza ze względu na jego narodowość.

Ustalenie, że istnieje uzasadnione podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej, pozwala zadać pytanie, jakimi środkami prawnymi dysponuje w opisanej sytuacji Tomasz, który chciałby bronić się przed dyskryminacją. Zgodnie z art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Co ważne, zasada ta odnosi się do wszystkich przejawów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, jak również do szczególnych form dyskryminacji, takich jak zachęcanie do dyskryminacji, molestowanie czy molestowanie seksualne.

Kto ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za dyskryminację w miejscu pracy? Odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania ponosi pracodawca. Istotne jest to, że pracodawca ponosi odpowiedzialność, bez względu na to czy to on osobiście dopuścił się dyskryminacji, czy też był to któryś z jego pracowników. Odpowiedzialność ponosi również niedoszły pracodawca, czyli podmiot, który dyskryminując już na etapie rekrutacji, w konsekwencji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie nawiązał z kandydatem na dane stanowisko stosunku pracy.

Reasumując, Tomasz mógłby wystąpić do sądu pracy przeciwko niedoszłemu pracodawcy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji bezpośredniej w nawiązaniu stosunku pracy ze względu na narodowość. Warto przypomnieć, o czym była już mowa w komentarzu do sytuacji nr 1, że ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który jeśli chce uwolnić się od odpowiedzialności, musi dowieść, iż nie doszło do dyskryminacji (tzw. odwrócony ciężar dowodu).

Wypada również zaznaczyć, że w przypadku odmowy zatrudnienia z powodów dyskryminacyjnych pracodawca może być ukarany grzywną w wysokości 3000 zł na podstawie art. 123 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W opisanej sytuacji należy przyrzeć się bliżej rozmowie rekrutacyjnej Tomasza oraz zadany mu przez pracodawcę pytaniom. Kodeks pracy w sposób wyraźny określa, jakich danych i informacji może od osoby ubiegającej się o zatrudnienie żądać pracodawca (art. 22¹). Są to imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także inne dane osobowe pracownika, imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numer PESEL pracownika nadany przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Podania innych danych osobowych pracodawca może żądać tylko wówczas, jeżeli

obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Zatem pytania pracodawcy dotyczące narodowości, korzeni rodzinnych, sytuacji osobistej kandydata na pracownika stanowią naruszenie art. 22¹ Kodeksu pracy.

Należy dodatkowo pamiętać, że na podstawie art. 4 ust. 2 ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym nikt nie może być obowiązany, inaczej niż na podstawie ustawy, do ujawnienia informacji o własnej przynależności do mniejszości lub ujawnienia swojego pochodzenia, języka mniejszości lub religii.

Sytuacja nr 7

Jan chciał ukryć swoją homoseksualną orientację w miejscu pracy, dlatego nigdy nie odpowiadał na pytania swoich współpracowników o życie osobiste. Jego koleżanka podsłuchiwała rozmowę Jana z partnerem. Informacja o tym, że jest osobą homoseksualną, szybko rozniosła się po zakładzie pracy, co stało się przyczyną wyśmiewania Jana, wysyłania mu anonimów z propozycjami kontaktów seksualnych, opowiadania dowcipów o osobach homoseksualnych. Jan podczas spotkania podsumowującego tydzień pracy zwrócił się do pracodawcy w obecności współpracowników ze skargą, ale pracodawca nie podjął żadnych działań, stwierdził, że cała sytuacja jest bardzo zabawna, i sam opowiedział Janowi dowcip o gejach.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: c i e.

Doszło do dyskryminacji w postaci molestowania ze względu na orientację seksualną oraz do zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji w postaci molestowania.

Molestowanie, czyli nękanie pracownika, to zgodnie z art. 18^{3a} §5 pkt. 2 Kodeksu pracy forma dyskryminacji polegająca na niepożądanym zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Warunkiem stwierdzenia molestowania jest takie zachowanie, którego celem lub skutkiem jest jednocześnie:

- naruszenie godności pracownika
- i zaistnienie sytuacji zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej dla pracownika.

Bardzo ważne jest to, że naruszenie godności pracownika jest oceniane przez sąd za pomocą obiektywnych kryteriów działania, natomiast sytuacja zastraszająca, wroga, poniżająca, upokarzająca lub uwłaczająca dla pracownika oceniana jest z subiektywnego punktu widzenia ofiary molestowania, a nie osoby, która dyskryminuje.

Molestowanie może przybrać różne formy zachowań, ale istotne jest to, że muszą one odwoływać się do podstaw dyskryminacji, o których mowa w art. 18^{3a} §1 Kodeksu pracy, czyli np. płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej. Wprawdzie warunek ten nie został bezpośrednio zapisany w Kodeksie pracy, ale jest on zgodny z unijnymi definicjami molestowania.

Molestowanie mogą stanowić:

- uwagi, żarty, np. dotyczące sposobu poruszania się osoby niepełnosprawnej,
- niewłaściwe komentarze, np. na temat wieku pracownika,
- wysyłanie maili, np. z rysunkami par homoseksualnych do homoseksualnego pracownika.

Trzeba też pamiętać, że do molestowania dochodzi nawet w wypadku jednorazowego zachowania, nie jest wymagana ciągłość zachowań.

Ponieważ przepis art. 18^{3a} §5 pkt. 2 Kodeksu pracy mówi o działaniu niepożądanym, to należy ustalić, czy molestowany pracownik zareagował i wyraził sprzeciw wobec molestowania. Sprzeciw jest komunikatem, że pracownik nie zgadza się na takie zachowanie i odbiera je jako naruszające jego godność i poniżające lub upokarzające. Sprzeciw może przybrać formę słów lub gestów, ale musi być zrozumiały dla molestującego.

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu (także molestowaniu seksualnemu) oraz podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu (lub molestowaniu seksualnemu) nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Co ważne, aby dane zachowanie zostało uznane za molestowanie, musi ono zmierzać do naruszenia godności i poniżenia albo upokorzenia pracownika. Naruszenie godności lub upokorzenie pracownika nie musi być celem pracodawcy (nie trzeba udowadniać jego zamiaru), wystarczy, że będzie skutkiem jego działań lub działań osób, za których działania w miejscu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność.

Warto jeszcze wskazać, że godność pracownika to szacunek przysługujący pracownikowi ze względu na jego osobowość, indywidualność, płeć, postawę obywatelską i społeczną, wyznawany system wartości, choć oczywiście jest to przykładowy katalog.

W opisanej sytuacji doszło do dyskryminacji Jana poprzez molestowanie ze względu na jego orientację seksualną. Nawet jeśli działania współpracowników i pracodawcy Jana nie były celowe, tzn. mieli oni zamiaru molestowania Jana, to wypowiadanie żartów o parach homoseksualnych, wysyłanie maili

z propozycjami kontaktów seksualnych, wyśmiewanie się z Jana mogło doprowadzić do stworzenia upokarzającej, poniżającej i uwłaczającej atmosfery względem niego. Ponadto, działania takie, odnoszące się do tak ważnej sfery osobistego życia człowieka, mogą zostać obiektywnie uznane za naruszenie godności pracownika. Aby uznać, że doszło do molestowania Jana ze względu na jego orientację seksualną, należy jeszcze ustalić, czy zachowania te były niepożądane dla Jana, tzn. czy się im przeciwstawił. Jan sprzeciwił się molestowaniu, zgłaszając to pracodawcy. Co zrobił pracodawca z taką informacją? Wydaje się, że nie zareagował. W świetle przepisów prawa pracy oznacza to zachęcanie do molestowania. Przez swoje zachowanie, tj. opowiedzenie dowcipu o gejach w obecności innych pracowników, pracodawca dał im przyzwolenie na molestowanie Jana.

Zgodnie z art. 18^{3a} §5 Kodeksu pracy przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazanie jej naruszenia tej zasady. Osobą wydającą polecenie lub zachęcającą do zachowania dyskryminującego zwykle jest przełożony, ale może to być również współpracownik, który działa w ramach swoich kompetencji. Działaniem zabronionym jest sam akt wydania polecenia czy też zachęcania do określonych zachowań, niezależnie od tego, czy zachowanie to miało miejsce.

Zachęcać to znaczy zakomunikować wprost, w trakcie rozmowy lub na piśmie, ale także tolerować pewne zachowania, cicho na nie przyzwalać. Pracodawca, który nie reaguje na zachowania naruszające zakaz dyskryminacji pracowników, to pracodawca, który się na nie godzi. Argumentacja pracodawcy, iż nie miał świadomości, iż zakazane praktyki mają miejsce w zakładzie pracy, nie zwalnia go z odpowiedzialności z powodu złamania zakazu dyskryminacji. Pracodawca odpowiada z tytułu zaistniałej dyskryminacji, bez względu na to czy wiedział, że w jego zakładzie pracy mają miejsce praktyki o charakterze dyskryminującym pracownika lub grupę pracowników, czy też świadomości takiej nie miał. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji.

Molestowanie w środowisku pracy może jednocześnie stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika. Dlatego w sytuacji naruszenia godności pracownika przez współpracownika, poza roszczeniem na gruncie prawa pracy w stosunku do pracodawcy, przysługiwać mu będzie roszczenie do bezpośredniego sprawcy molestowania o odszkodowanie lub zadośćuczynienie z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych na gruncie prawa cywilnego.

Warto jeszcze wspomnieć, że oprócz innych środków prawnych, w ochronie przed dyskryminacją pracownik może skorzystać z prawa rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §11 Kodeksu pracy, tj. gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, do których należą zakaz dyskryminacji, w tym zakaz naruszania godności i innych dóbr osobistych, czy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracownikowi przysługuje wtedy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,

a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

Molestowanie jest bardzo często mylone z molestowaniem seksualnym (szczegółowo opisanym w komentarzu do sytuacji nr 2), a także z mobbingiem (szczegółowo opisanym w komentarzu do sytuacji nr 5). Dlatego każdą sytuację, w której istnieje podejrzenie zaistnienia molestowania, należy analizować z uwagą.

Sytuacja nr 8

Maria zatrudniona była w kancelarii prawnej jako asystentka. Urodziła niepełnosprawnego syna, nad którym sama sprawowała opiekę. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego zaproponowano jej inne, gorzej płatne stanowisko pracy (jej koleżanka po urlopie macierzyńskim wróciła na swoje poprzednie stanowisko pracy), była nazywana „leniwą” przez swoich współpracowników oraz przez swojego pracodawcę, często słyszała dowcipy na temat „ułomnych osób”. Wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o umożliwienie jej wykonywania obowiązków w elastycznym czasie pracy ze względu na sprawowanie opieki nad synem, podobnie jak umożliwiono to innym pracownikom wracającym z urlopów macierzyńskich. Pracodawca sprzeciwił się „wykorzystywaniu” jej niepełnosprawnego dziecka do manipulowania warunkami zatrudnienia i wszczął wobec niej postępowanie dyscyplinarne. Po kilku latach rozwiązano z Marią stosunek pracy wskutek redukcji zatrudnienia.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Poprawna odpowiedź: a i c.

W pierwszej ocenie opisanej sytuacji mogłoby się wydawać, że nie doszło do żadnej formy dyskryminacji, ponieważ działania pracodawcy i współpracowników względem Marii nie miały bezpośredniego związku z żadną z chronionych cech posiadanych przez Marię. Wszystkie te zachowania miały natomiast ścisły związek z niepełnosprawnością jej syna. Zaproponowanie jej gorzej płatnego stanowiska pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego mogłoby zostać uznane na dyskryminację bezpośrednią, gdyby Maria posiadała cechę prawnie chronioną, jaką jest niepełnosprawność. Nazywanie jej „leniwą” czy też opowiadanie dowcipów o osobach ułomnych mogłoby stanowić molestowanie, gdyby Maria była osobą pełnosprawną.

Jednak istotne w sprawie jest to, że Maria była oceniana i traktowana przez współpracowników i pracodawcę na podstawie niepełnosprawności jej syna. Dlatego należy uznać, że w opisaney sprawie doszło do dyskryminacji bezpośredniej oraz molestowania poprzez tzw. asocjację. Asocjacja to nierówne potraktowanie osoby poprzez fakt powiązania jej z inną osobą, która nosi cechę prawnie chronioną.

Wskazywany we wstępie tego opracowania art. 18^{3a} §1 Kodeksu pracy nie wymienia asocjacji jako formy dyskryminacji, ale w myśl orzecznictwa europejskiego i wspólnotowej doktryny prawniczej, każde nierówne traktowanie osoby motywowane faktem powiązania jej z jakąś podstawą dyskryminacji (np. konkretną płcią, orientacją seksualną, niepełnosprawnością) jest uważane za dyskryminację na gruncie chronionej prawem cechy. Asocjacja odnosi się do każdej cechy prawnie chronionej.

Chociaż Maria nie była osobą niepełnosprawną, to w kontekście swego zatrudnienia była dyskryminowana ze względu na więź, jaka łączyła ją z osobą niepełnosprawną. W przedstawionym stanie faktycznym Maria była dyskryminowana bezpośrednio poprzez asocjację, tj. powiązanie jej z niepełnosprawnością syna. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego zostało zaproponowane jej gorsze stanowisko pracy. Jak wskazano w komentarzu do sytuacji nr 6, aby sprawdzić, czy istnieje uzasadnione podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej, należy przeprowadzić test „gdyby nie...”. Czy gdyby Marta nie miała niepełnosprawnego syna, po powrocie z urlopu macierzyńskiego zaproponowano by jej to samo, co przed urlopem, stanowisko pracy? Odpowiedź na to pytanie jest twierdząca.

Co ważne, Maria była dyskryminowana również poprzez molestowanie. Nazywanie jej leniwą, opowiadanie niestosowanych dowcipów czy też sugerowanie, że próbuje wykorzystać niepełnosprawność dziecka do manipulowania warunkami zatrudnienia, mogło doprowadzić do naruszenia jej godności i stworzenia wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Warto zaznaczyć, że oprócz powiązania kogoś z inną osobą noszącą cechę prawnie chronioną, w stosunkach pracowniczych może się także pojawiać sytuacja, gdy jakiejś osobie błędnie przypisana zostanie cecha prawnie chroniona, na przykład gdy heteroseksualny pracownik spędza czas z kolegami o homoseksualnej orientacji, wychodzi z nimi do klubów, do kina i jest przez to postrzegany jako osoba homoseksualna. Jeśli na tym tle osoba będzie „gorzej traktowana”, to będzie to dyskryminacja.

Na marginesie, warto przywołać przy okazji opisaney sytuacji treść art. 183² Kodeksu pracy, zgodnie z którym: „Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu”.

Sytuacja nr 9

Barbara była zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony w hucie szkła na stanowisku prawnika w dziale prawnym, wyjeżdżała na szkolenia, otrzymywała premie, pracodawca był bardzo zadowolony z jej pracy. W październiku poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży, i przedstawiła stosowne zaświadczenie lekarskie. W listopadzie odbywały się w dwóch terminach szkolenia, w których Barbara chciała wziąć udział w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Pracodawca nie skierował jej na szkolenie, skierował natomiast czterech pracowników – mężczyzn. Barbara zwróciła się o pomoc do zakładowej organizacji związkowej, ponieważ uznała, iż doszło do jej dyskryminacji ze względu na płeć. Marek, działacz związkowy, zaangażował się w sprawę Barbary i zakładowa organizacja związkowa wystąpiła ze stanowiskiem do pracodawcy. Wobec braku reakcji pracodawcy, Marek pomógł przygotować Barbarze pozew o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na płeć. W grudniu, w czasie rozdzielania premii świątecznych, okazało się, że Marek nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Prawidłowa odpowiedź: a.

Doszło do dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć. Jak wskazywano już wcześniej, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W opisanej sytuacji, o czym była już mowa w komentarzach do sytuacji nr 6 i 8, należy przeprowadzić test „gdyby nie...”. Gdyby Barbara nie była w ciąży, to czy zostałaby skierowana przez pracodawcę na szkolenia? Prawdopodobnie tak, ponieważ pracodawca kierował ją wcześniej na szkolenia. Barbara była w ciąży i z tego powodu pracodawca odmówił jej dostępu do szkoleń. Ponieważ ciąża dotyczy kobiet, to odmienne potraktowanie Barbary miało charakter dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć.

Co ważne, Barbara zdecydowała się zwrócić o pomoc do zakładowej organizacji związkowej i Marek, pracownik, który wspierał ją tych działaniach, poniósł z tego powodu negatywne konsekwencje – nie otrzymał premii świątecznej.

Zgodnie z art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Ponadto, w myśl § 2 tego artykułu, zakaz ten stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Jest to tzw. zakaz działań odwetowych. Wprowadza on ochronę pracowników, którzy zdecydowali się wykorzystać przysługujące im z mocy prawa możliwości dochodzenia swoich praw naruszonych nierównym traktowaniem. Bardzo ważne jest to, że ochrona ta dotyczy zarówno bezpośredniej ofiary dyskryminacji, jak też pracownika, który udzielił jej w jakiegokolwiek formie wsparcia. Termin „wsparcie“ ma szerokie znaczenie, może to być nie tylko pomoc w opracowaniu pisma procesowego, ale także np. rozmowa, porada.

Co to znaczy: skorzystanie przez pracownika z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu? Może to polegać na dochodzeniu przez niego odszkodowania, o którym była mowa w komentarzu do sytuacji nr 6, może to być zwrócenie się o pomoc do zakładowej organizacji związkowej, może to być także odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy, które ma charakter dyskryminujący.

Zakaz działań odwetowych ma duże znaczenie dla realizacji zasady równego traktowania. Jego zadaniem jest zlikwidowanie obawy przed jakimikolwiek negatywnymi skutkami, w wypadku gdy pracownik pragnie zrobić użytek z zagwarantowanych mu uprawnień do równego traktowania lub wesprze działania drugiego pracownika w tym zakresie.

Podsumowując, pracodawca naruszył swoim działaniem nie tylko zakaz dyskryminacji ze względu na płeć wobec Barbary, ale także zakaz działań odwetowych wobec Marka, który ją wspierał.

Sytuacja nr 10

Organizacja pozarządowa działająca na rzecz wolności i praw Afrykanów w Polsce poszukiwała do pracy osoby, do której obowiązków należałoby poszukiwanie i nawiązywanie kontaktów z Afrykanami zarówno w Polsce, jak i za granicą, organizowanie dla nich form pomocy i wsparcia, a także podejmowanie innych działań na ich rzecz. Głównym celem organizacji było przeciwdziałanie dyskryminacji Afrykańczyków. Stanisław, współpracujący z wieloma organizacjami pozarządowymi, złożył aplikację na to stanowisko, ale nie został zaproszony na rozmowę rekrutacyjną. W pisemnej odpowiedzi przedstawiciele organizacji napisali, że mimo doświadczenia Stanisław nie jest osobą, której szukają. Ze względu na specyficzny charakter pracy z Afrykanami poszukują na to stanowi-

sko Afrykanina. Przedstawiciele organizacji wskazali na badania niezależnych ośrodków badawczych i innych organizacji pozarządowych, z których wynika, że Afrykanie w Polsce, z uwagi na wysoki stopień rasizmu i nietolerancji, obawiają się kontaktów zarówno z polską administracją, jak i innymi podmiotami.

W opisanej sytuacji doszło do:

- a. Dyskryminacji bezpośredniej
- b. Dyskryminacji pośredniej
- c. Molestowania
- d. Molestowania seksualnego
- e. Zachęcania/ zmuszania do dyskryminacji
- f. Mobbingu
- g. Złamania zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę

Nie doszło do żadnej formy dyskryminacji. Chociaż w pierwszej ocenie opisanej sytuacji mogłoby się wydawać, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej Stanisława ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, jednak nie zawsze różnicowanie sytuacji pracowników lub kandydatów na pracowników będzie uznane za dyskryminację. Przepisy kodeksu pracy wymieniają działania, które stanowią tzw. wyjątki od dyskryminacji i nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Np. art. 18^{3b} § 2 pkt 1 Kodeksu pracy stanowi, że nie będzie naruszona zasada równego traktowania, jeżeli dojdzie do niezatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi.

Zgodnie z tym przepisem, aby nie doszło do możliwości postawienia zarzutu o dyskryminację, spełnione muszą być określone przesłanki. Po pierwsze, nierówne potraktowanie musi być uzasadnione. Po drugie, należy wziąć pod uwagę charakter danego zajęcia oraz warunki jego wykonywania. Po trzecie, należy zadać pytanie, jaki jest cel danego zajęcia i czy ograniczenie dostępu do zajęcia ze względu na istnienie chronionej prawem cechy (rasa, wiek, niepełnosprawność etc.) nie narusza zasady proporcjonalności.

W opisanej sytuacji można uznać, że przynależność do danej grupy rasowej i etnicznej było autentycznym warunkiem kwalifikującym do pracy w organizacji działającej na rzecz Afrykanów. Afrykanie w Polsce są ofiarami dyskryminacji rasowej, ksenofobii oraz przemocy na tle rasowym. Z tego powodu bywają nieufni, zastraszeni. Ze względu na ich specyficzne potrzeby osoba kontaktująca się z nimi, organizująca im pomoc i wsparcie musi wzbudzać ich zaufanie i być wiarygodna. Nie wystarczy posługiwać się ich językiem, ale trzeba dodatkowo ich rozumieć, czyli być jednym z nich. Dlatego uzasadniony wydaje się wymóg, by osoby odpowiedzialne w organizacji za osobiste kontakty z Afrykanami same nimi były. Zatrudnienie np. Polaków, osób o jasnym kolorze skóry, mogłoby spowodować utratę zaufania do organizacji przez osoby zainteresowane. Zatem

bycie Afrykaninem w tej konkretnej sytuacji może być potraktowane jako niezbędna cecha do wykonywania powierzonych obowiązków zawodowych. Sytuacja wyglądałaby inaczej, gdyby organizacja poszukiwała np. informatyka czy księgowej. W tej sytuacji wymóg bycia Afrykaninem z pewnością nie byłby uzasadniony żadnymi kryteriami i stanowiłby zakazaną dyskryminację.

Do innych wyjątków od dyskryminacji należą:

- stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- działania polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania, awansowania, jak również dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem kryterium stażu pracy, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek,
- działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn (cech chronionych) przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności,
- różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Co ważne, w każdym z wymienionych wyjątków od dyskryminacji należy badać zachowanie zasady proporcjonalności podczas różnicowania sytuacji pracownika. Proporcjonalność oznacza, że waga interesu, któremu służyć ma różnicowanie pracowników (w opisanej sytuacji jest to zapewnienie Afrykanom zaufanych osób do współpracy z nimi), musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów naruszonych przez nierówne potraktowanie podmiotów podobnych (w tym wypadku jest to interes Stanisława, który nie został zaproszony na rozmowę rekrutacyjną).

Podsumowanie

Mimo istnienia od 2004 r. przepisów zakazujących dyskryminacji i mobbingu, zjawiska te są wciąż obecne w wielu zakładach pracy. Wynika to przede wszystkim z niewiedzy, braku świadomości, a co za tym idzie edukacji w zakresie form dyskryminacji, mobbingu, środków ochrony.

Należy pamiętać, że za dyskryminację w miejscu pracy odpowiedzialny jest pracodawca. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, a także ma obowiązek udostępnić pracownikom tekst przepi-

sów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy albo zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty w tym zakładzie.

Bardzo ważną rolę w przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu pełnią także związki zawodowe. W art. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wskazane zostały podstawowe funkcje związków zawodowych – m.in. funkcja obrony interesów pracowników oraz obrony ich praw. Ponieważ zaś do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, niezwykle istotna jest świadomość członkiń i członków związków zawodowych wszystkich opisywanych w niniejszym opracowaniu form dyskryminacji, jej przejawów oraz środków ochrony przed nią, tak by w jak najlepszy sposób mogli bronić praw i interesów pracowników.

Przepisy kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych przyznają zarządom zakładowych organizacji związkowych określone uprawnienia umożliwiające im wywieranie wpływu na kierownika zakładu pracy w zakresie stosowania istotnych dla pracowników przepisów prawa pracy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Związki zawodowe mogą wywierać wpływ przez zgłaszanie zastrzeżeń, wyrażanie opinii, wyrażanie zgody, a także poprzez przedstawianie swojego stanowiska w danej sprawie w innej formie. Obrona praw pracowniczych przez związki zawodowe może również następować przez udzielanie pomocy pracownikom dochodzącym swych roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przed organami rozstrzygającymi spory w zakresie stosunku pracy.

Ponadto przedstawiciele zakładowej organizacji związkowej mogą np. wejść w skład podmiotu utworzonego przez pracodawcę na podstawie wewnętrzzakładowej procedury antydyskryminacyjnej wprowadzonej w zakładzie pracy.

Dla członkiń i członków związku zawodowego duże znaczenie ma zapis art. 3 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym nikt nie może ponosić ujemnych następstw przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Warto też przypomnieć o tzw. zakazie działań odwetowych opisanym w art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy. Pracownik (w tym należący do związku zawodowego), który udzielił wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być niekorzystnie potraktowany z tego powodu przez pracodawcę.

KAROLINA KĘDZIORA – Prezeska Zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, radczyni prawna, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, w latach 2003-2006 prawniczka w Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, gdzie zajmowała się przede wszystkim doradztwem w zakresie podstaw wniesienia skargi indywidualnej do Europejskiego Trybunału Praw

Człowieka w Strasburgu oraz przygotowywaniem skarg w wybranych sprawach. Prowadzi szkolenia z prawa antydyskryminacyjnego m.in. dla adwokatów, radców prawnych, związków zawodowych, prawników organizacji pozarządowych, pracodawców. Absolwentka Szkoły Prawa Amerykańskiego na Uniwersytecie Warszawskim, Szkoły Praw Człowieka przy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Publikowała na temat prawnych aspektów dyskryminacji m.in. w Rzeczpospolitej.

MONIKA ZIMA – doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, ukończyła egzaminem sędziowskim aplikację sądową, członkini zespołu prawników Kampanii Przeciw Homofobii. Współpracuje od wielu lat z Polskim Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych, prowadzi nowatorskie warsztaty prawne dla osób niepełnosprawnych intelektualnie: self-adwokatów, autorka wielu publikacji z zakresu prawa dla self adwokatów. Prowadziła szkolenia z prawa antydyskryminacyjnego dla pracowników organizacji pozarządowych. Specjalizuje się w prawie konstytucyjnym, podejmuje zagadnienia ochrony wolności i praw człowieka, w szczególności osób z niepełnosprawnością intelektualną. W rozprawie doktorskiej podejmuje zagadnienie konstytucyjności ubezwłasnowolnienia.

Wdrażanie polityki równego traktowania w codzienną pracę związków zawodowych

Julia Kubisa

Wiele związków zawodowych w Europie i na świecie podejmuje inicjatywy mające na celu walkę z dyskryminacją, uznając, iż jest to jak najbardziej związkowe zadanie. Wychodzą z założenia, że ich członkowie i członkinie, przekraczając próg zakładu pracy czy firmy, gdzie są zatrudnieni, nie tracą tak istotnych cech, jak wiek, płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność czy orientacja seksualna, by stać się po prostu „pracownikiem”. Prawo jest takie samo dla wszystkich i wszystkich powinno w równym stopniu obowiązywać, jednak badania wskazują, że nie wszyscy mogą się cieszyć pełnią praw w równym stopniu. Mimo iż w pracy powinno się oceniać jedynie wyniki i jakość pracy, płeć czy wiek także stanowią kryterium oceny, przez co pracownicy i pracownice nie są równo traktowani i równo wynagradzani, mają różny dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju kariery. Związki zawodowe zatem również powinny zauważyć różnorodność swoich członków i członkiń, by lepiej poznać ich potrzeby i tym samym stać się jeszcze bardziej skutecznymi organizacjami.

Zwrócenie uwagi na różnorodność członkiń i członków jest ważne dla związków zawodowych także z innego powodu. Od ponad dwóch dekad organizacje pracownicze na całym świecie zmagają się ze spadkiem uzwiązkowienia. Muszą odpowiedzieć nie tylko na wyzwanie antyzwiązkowej polityki, ale też na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Coraz większą rolę zaczął odgrywać sektor usług, natomiast trwałość pracy w sektorze przemysłowym, tradycyjnym bastionie związkowym, coraz częściej jest naruszana. Praca przemysłowa zlecana jest poza granice kraju, inwestorzy szukają tańszej, w tym nieuzwiązkowanej siły roboczej. Pracę w sektorze usług charakteryzuje większe rozproszenie, niestabilność i niestandardowość kontraktów. Pracuje tam znacznie więcej kobiet, osób młodych, imigrantów. Związki zawodowe na całym świecie, przywiązane do wizerunku działacza czy też nawet członka związku jako białego mężczyzny, wykwalifikowanego robotnika zarabiającego na niepracującą żonę i nieletnie dzieci, musiały zrozumieć, że obecnie pracownicy i pracownice są zdecydowanie bardziej różnorodni.

Z podobnymi wyzwaniami mierzą się właściwie od początku transformacji gospodarczej związki zawodowe w Polsce. Coraz większe znaczenie sektora

usług, zamykanie dużych zakładów pracy, elastyczny czas pracy, umowy na czas określony i praca w niepełnym wymiarze godzin, nierówne płace, szklany sufit, uboga polityka rodzinna uniemożliwiająca start na rynku pracy – na te zjawiska związki zawodowe poszukują odpowiedzi.

Problemem polskich związków zawodowych jest również inny rodzaj dyskryminacji – ze względu na przynależność związkową. Mimo że zwalnianie związkowych przewodniczących jest niezgodne z prawem, wielu działaczy boryka się z zastraszaniem i antyzwiązkową atmosferą w miejscu pracy, co pochłania wiele czasu i energii. Niemniej jednak zaangażowanie w przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i rasę, niepełnosprawność czy orientację seksualną niekoniecznie musi oznaczać dokładanie sobie niepotrzebnych obowiązków. Jak wynika z doświadczeń związków zawodowych, takie działania sprzyjają integracji członków i członkiń związku oraz są dobrą metodą organizowania nowych osób, które do tej pory mogły mieć na przykład poczucie, że związek zawodowy nie jest dla nich.

Co istotne, związki zawodowe w przypadku walki z dyskryminacją działają na dwie strony. Chronią przed dyskryminacją w miejscu pracy, a jednocześnie dbają, by we własnych strukturach zapobiegać dyskryminacji.

Rozdział ten ma na celu przedstawienie możliwych rozwiązań, które mogą być stosowane przez związki zawodowe w celu przeciwdziałania dyskryminacji, zarówno w miejscu pracy, jak i w samej organizacji związkowej. Ponadto charakteryzują w nim grupy doświadczające dyskryminacji częściej niż inne, opisują specyfikę ich problemów i podają przykłady rozwiązań. Moim punktem odniesienia są doświadczenia europejskich związków zawodowych, jak również badania nad wdrażaniem strategii równościowych przez organizacje związkowe („Mapping study on the Trade Union practices in fighting discrimination and promoting diversity (2009), badanie Working Lives Research Institute dla Komisji Europejskiej).

Kto inspirowuje do przeciwdziałania dyskryminacji?

a. Członkowie i członkinie związku zawodowego

Inspiracja do wprowadzenia strategii przeciwdziałania dyskryminacji do związkowych planów może pojawić się z różnych stron. Może zostać zasygnalizowana przez szeregowych członków i członkinie związku, którzy na podstawie swoich codziennych doświadczeń mogą wnioskować o zmiany w polityce związkowej. Rzeczywistość rynku pracy się zmienia i pierwsi doświadczają tego szeregowi członkowie – młode matki stykające się z dyskryminacją po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, osoby po 50 roku życia, które degraduje się w pracowniczej hierarchii, uznając, że nie są w stanie nauczyć się nowych rzeczy, pracownicy o innym kolorze skóry czy obcym akcencie, którzy nie chcą znosić rasistowskich zaczepek. Sygnalizują zatem swojej organizacji

związkowej potrzebę zajęcia się problemami dotychczas niezauważanymi. Tak więc w związkowych biurach prawnych coraz więcej jest spraw o dyskryminację młodych kobiet, co może być inspiracją dla związku, by rozpocząć akcję informacyjną o prawach młodych matek. Związek może nie tylko informować o prawie do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko czy też prawie do zmniejszonego wymiaru czasu pracy ze względu na karmienie naturalne, może również rozpowszechniać informacje o przysługującym młodym ojcom urlopie ojcowskim. Aktywny związek zawodowy może wyjść poza akcje przeciwdziałające dyskryminacji i zachęcać do wprowadzania w miejscu pracy rozwiązań, które wyrównują szanse kobiet i mężczyzn. Może zachęcać pracodawców np. do organizowania „kącików laktacyjnych”, gdzie młoda mama może odciągnąć pokarm, do organizowania przyzakładowych przedszkoli i żłobków (o ile tzw. ustawa żłobkowa zostanie przegłosowana przez polski Sejm). Wszystkie te rozwiązania wpływają na poprawę warunków pracy i mogą być elementem negocjacji, także przy tworzeniu układu zbiorowego. Słuchanie głosu „związkowych dołów” może poprawić komunikację w związku i na pewno poprawia jakość związkowej demokracji.

b. Inicjatywy odgórne

Nie wszystkie pomysły zmian muszą pochodzić od szeregowych członków i członkiń. Wręcz przeciwnie, często można odnieść wrażenie, że na poziomie zakładowym działacze stykają się z jednym tylko żądaniem członków – wyższych pensji. Może to budować przeświadczenie, że ludziom zrzeszonym w związku nie zależy na jakościowej zmianie warunków pracy czy otoczenia, ważne jest tylko, by im lepiej płacono, a oprócz tego nie mają żadnych potrzeb. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że 20 lat polskiego kapitalizmu oduczyło wielu pracowników i pracownice oczekiwania od pracodawców więcej niż minimum. W wielu rejonach Polski ludzie cieszą się, że mają pracę, i nie spodziewają się, by komuś zależało na polepszeniu jej warunków. Mogą też podejrzewać, że za uwzględnieniem ich potrzeb będzie szło żądanie intensywniejszej pracy w myśl zasady „nie ma nic za darmo”, a równościowe rozwiązania mogą postrzegać jako zbędny luksus. Zmiana w tym wypadku może iść „od góry”. Liderzy związkowi są być może nieco oddaleni od problemów szeregowych członków, ale współpracują z innymi związkami, często utrzymują kontakty w związkowych organizacjach międzynarodowych i są odpowiedzialni za długofalową politykę związku oraz jego rozwój. Dysponują danymi dotyczącymi sytuacji na rynku pracy, zmian w charakterystyce osób pracujących, trendów. Lepiej orientują się, jakie ewentualne zmiany mogą przynieść wprowadzane rozporządzenia prawne – tak jest np. w przypadku pracowników z innych krajów sprowadzanych do Polski przez agencje pośrednictwa pracy na potrzeby kontraktu z jednym pracodawcą.

Przywódcy i przywódczynie związkowe mogą zatem uznać, korzystając z doświadczeń i zaleceń innych organizacji związkowych, iż równościowe podejście i przeciwdziałanie dyskryminacji są szansą na odbudowę silnego ruchu

związkowego. Przyjęcie równościowego kierunku przez przywódców związkowych przekłada się na nowe wytyczne dla działaczy średniego szczebla, aktywnych na poziomie regionu czy branży, by zwrócili uwagę na różnorodność bazy członkowskiej i angażowali nowych członków, uwzględniając ich zróżnicowane potrzeby.

c. Inicjatywa regionu lub branży

Nacisk na zmiany może także pochodzić od działaczy poziomu regionalnego czy branżowego, którzy łączą perspektywę codziennych doświadczeń szeregowych członków z szerszym oglądem sytuacji wynikającym z dostępu do danych opisujących sytuację całego regionu czy branży. Często też działacze tego szczebla współpracują z innymi związkami w Polsce lub zagranicą i mogą korzystać z ich doświadczeń. To sprawia, że rozwiązania proponowane przez działaczy tego szczebla są bardzo konkretne i dobrze dopasowane do potrzeb pracowników sektora czy regionalnego rynku pracy. W przypadku branż, w których podwyższa się średnia wieku, działacze mogą wypracować programy, które z jednej strony pozwalają na korzystanie z doświadczeń starszych pracowników, z drugiej strony – zachęcają osoby młode do podjęcia pracy w zawodzie, oferując im większe możliwości partycypacji i wpływu na warunki pracy i płacy.

d. Inspiracja działalnością organizacji pozarządowych

Ważnym źródłem inspiracji dla związkowej polityki równościowej są inne, niezwiązkowe organizacje. Organizacje pozarządowe częściej kojarzą się z przeciwdziałaniem dyskryminacji niż związki zawodowe i jest to prawdą w tym sensie, że kierują swoją działalność ku wyróżnionym grupom, które doświadczają dyskryminacji. Dysponują zapleczem eksperckim, specjalistami w zakresie prowadzenia szkoleń i warsztatów. Umieją ubiegać się o granty. Prowadzą własne badania i analizy, które są dobrym źródłem informacji o sytuacji grup dyskryminowanych. Często mają nowatorskie pomysły dotyczące nagłaśniania problemów społecznych. Związki zawodowe mogą nawiązywać kontakt z organizacjami pozarządowymi w zakresie współpracy w projektach, szkoleniach i warsztatach, korzystania z wiedzy fachowej dotyczącej różnych wymiarów dyskryminacji.

Propozycje nowych struktur związkowych

a. Grupy samoorganizujące – dlaczego są potrzebne?

Ciekawym rozwiązaniem wdrażanym przez wiele europejskich związków zawodowych (najszerzej chyba przez brytyjski UNISON) jest zachęcanie członków związku do samoorganizacji. Początkowo związki zawodowe korzystały z rozwiązań nieformalnych, nazywanych grupami wsparcia czy grupami poszerzania świadomości, zwykle dla kobiet. Członkinie związku spotykały się,

by rozmawiać o swoich doświadczeniach związanych z pracą zawodową, łączeniem obowiązków domowych z pracą, miejscem w związku zawodowym. Podczas spotkań starały się stworzyć atmosferę otwartości i życzliwości, tak by móc dzielić się problemami i wspierać nawzajem. Dzięki uczestnictwie w grupach uczyły się publicznie zabierać głos, przekonywać do swoich racji, zyskiwały przekonanie, że ich zdanie może się liczyć. Wiele kobiet, które brały udział w spotkaniach, zaangażowało się bardziej w działalność związkową, startując w wyborach i obejmując wyższe stanowiska.

Grupy nieformalne stały się dla związków zawodowych inspiracją. Ich mało zobowiązująca i dość elastyczna formuła przyciągała osoby, które do tej pory nie widziały siebie jako aktywnych członkiń czy członków związku. W niektórych organizacjach związkowych przekształcono je w grupy samoorganizujące, bardziej związane ze związkową strukturą.

Dzięki samoorganizacji członkowie i członkinie mogą sami wskazywać kwestie problematyczne i proponować możliwe rozwiązania. Związki zawodowe zrzeszają ludzi według klucza branży czy regionu. Osoby należące do związku mogą organizować się nie tylko w oparciu o wykonywaną pracę, ale w oparciu o wspólne doświadczenia – bycia kobietą, bycia osobą młodą lub niepełnosprawną, bycia gejem i lesbijką. Samoorganizacja jest dobrym rozwiązaniem szczególnie w przypadku osób, które na co dzień częściej stykają się z dyskryminacją. Mogą rozmawiać o swoich doświadczeniach i pozbyć się męczącego przekonania, że same powinny sobie poradzić z problemem, z którym inni na pewno doskonale sobie radzą. Działając kolektywnie na rzecz poprawy swojej sytuacji w miejscu pracy, wpisują się jak najbardziej w sedno działalności związkowej. Uprzedzenia i stereotypy są mocno zakorzenione w społeczeństwie i w związku z tym kobiety, osoby niepełnosprawne, mniejszości seksualne były zwykle mniej widoczne w związkach zawodowych i ich reprezentacja była mniejsza. Samoorganizacja ma temu zjawisku przeciwdziałać. Oprócz pomocy prawnej, osoby uczestniczące w grupach udzielają sobie nawzajem wsparcia, dzięki czemu organizacja związkowa staje się silniejsza i atrakcyjniejsza dla osób jeszcze niezrzeszonych.

b. Zakładanie grupy – informacja, czas i dogodne miejsce, poufność

Grupy samoorganizujące wzmacniają skuteczność związku zawodowego, gdyż angażują więcej osób, m.in. te które dotychczas nie widziały dla siebie miejsca w związkowych strukturach. Dlatego dobrze, by miały wsparcie prawne i administracyjne, jak również własny budżet. Jako że jest to nowa forma organizacji członków związku, początkowo grupa może funkcjonować głównie przez Internet – w postaci forum dyskusyjnego czy grupy mailingowej. Taka formuła gwarantuje też poufność informacji o członkach grupy, np. w przypadku osób homoseksualnych, które nie chcą na razie ujawniać swojej orientacji w miejscu pracy. Internet jest też dobrym miejscem do przeprowadzenia ankiety na temat problemów, z jakimi stykają się członkowie i członkinie związku, co jest dobrym wstępem do założenia grupy. Spotkania grupy mogą odbywać się tam,

gdzie zebrania związkowe, ale również w różnych innych miejscach, np. przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych czy oferujących kąciak zabaw dla dzieci. Informacja o spotkaniach grupy powinna być szeroko reklamowana, zarówno na stronie internetowej związku, jak i przez komisje zakładowe.

Związki zawodowe mające doświadczenie w organizacji samodzielnych grup wskazują, że nie zawsze musi się to udać za pierwszym razem i często potrzeba cierpliwości. W przypadku osób z grup dyskryminowanych częsty jest brak wiary w to, że związek zawodowy może proponować coś specjalnie dla nich, ponieważ do tej pory ich problemy nie były specjalnie widoczne. Innym problemem jest ogólny brak zwyczaju angażowania się w różne inicjatywy, tworzenie społeczeństwa obywatelskiego. Ludzie chętnie zasłaniają się brakiem czasu, różnymi obowiązkami poza pracą, które nie pozwalają im uczestniczyć w spotkaniach grupy. Jednak patrząc na doświadczenie organizacji pozarządowych, które również zmagają się często z brakiem zaangażowania ze strony osób, do których kierują swoje akcje, można powiedzieć, że kropla drąży skałę. Dlatego tak ważne jest, by wybierać dobrą porę na spotkanie grupy i dogodnie miejsce, by już na początku zachęcić do przyścia osoby, które np. nie mają z kim zostawić dziecka albo mają trudność z poruszaniem się po mieście z powodu niepełnosprawności.

c. Mamy grupę i co dalej – przełożenie działalności oddolnej na decyzje „na górze”

Aby grupy samoorganizujące miały sens, ich działalność powinna mieć przełożenie na szerszą działalność związku. Związki zawodowe, które zachęcały do zakładania grup samoorganizujących i budowania sieci kontaktów pomiędzy członkami, zorientowały się, że ten system nie funkcjonuje dobrze, jeśli ludzie nie mają poczucia, że ich działania oraz pomysły obchodzą kogoś poza nimi samymi. Dlatego też wraz z tworzeniem grup oddolnych powinno się tworzyć komitety, komisje na wyższych szczeblach związku. W tym zakresie istnieje kilka uzupełniających się rozwiązań.

d. Pełnomocnik ds. równości – zadania w związku, kontakt z organizacjami pozarządowymi

Ciekawym rozwiązaniem jest wprowadzenie pełnomocnika ds. równości na szczeblu regionu czy branży. Na tym poziomie szeregowym z członkom łatwiej jest nawiązać kontakt z pełnomocnikiem, a osoba na tym stanowisku zna specyfikę regionu, zarówno ekonomiczną, jak i kulturową; tak samo w wypadku branży. Pełnomocnik czy pełnomocniczka mogą zajmować się koordynacją działalności grup samoorganizujących, służyć poradą prawną i organizacyjną, pomagać w organizacji spotkań, pomagać nawiązywać kontakty poprzez spotkania i e-maile. Pełnomocnik ds. równości może też być osobą zaufania, do której zwracają się ofiary molestowania seksualnego.

W zakres jego czy jej zadań może wchodzić również kontakt z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się dyskryminacją. Wiele organizacji pozarządo-

wych organizuje warsztaty oraz szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, asertywności, podnoszenie umiejętności komunikacyjnych. Dzięki działalności pełnomocnika informacja może płynąć w dwie strony – związki zawodowe ogłaszają działalność grup samoorganizujących, dzięki czemu osoby niezrzeszone czy niepowiadomieni członkowie mogą się dowiedzieć, co aktualnie się dzieje w związku. Organizacje pozarządowe informują o przygotowywanych szkoleniach czy warsztatach, ciekawych dyskusjach i spotkaniach, które mogą podnosić świadomość na temat dyskryminacji i nowych inicjatyw obywatelskich. Organizacje pozarządowe prowadzą również kampanie społeczne, przy których realizacji związki mogą współpracować.

Początkowo pełnomocnik ds. równości może działać na szczeblu krajowym i współpracować z zarządem związku. Docelowym rozwiązaniem jest sprowadzenie tej funkcji w dół struktury związkowej, tak by była bardziej dostępna dla szeregowych członków związku.

e. Komitety i komisje

Większość związków zawodowych od wielu lat powołuje komitety i komisje ds. kobiet, niepełnosprawnych, młodych itp. W podstawowym założeniu mają służyć głosem doradczym, konsultować treść układów zbiorowych. Mogą się do nich zgłaszać osoby doświadczające dyskryminacji. Komisje czy komitety zrzeszają wybranych delegatów i delegatki z całego związku. Spotykają się kilka razy do roku, by przedyskutować działalność związku w interesującej je dziedzinie (prawa kobiet w pracy, problemy osób niepełnosprawnych) i ustalić cele na następny rok.

Problemem, jak wynika z doświadczenia różnych związków zawodowych, jest formuła głosu doradczego. Osoby działające w komitetach zauważają, że ich opinie ostatecznie nie są brane pod uwagę, często są marginalizowane czy uważane po prostu za mniej istotne dla działalności całego związku zawodowego. Dlatego niektóre związki decydują się na rozbudowanie działalności komisji i komitetów oraz zagwarantowanie ich reprezentantom i reprezentantkom miejsca w ciałach decyzyjnych związku.

f. Proporcjonalność, reprezentacja, parytet

Gwarantowanie miejsc w zarządzie krajowym czy prezydium związku może się odbywać na zasadzie parytetu. Oznacza to uznanie, że różne grupy ludzi zrzeszone w związku zawodowym powinny mieć prawo do reprezentacji. Nie wszystkie jednak mają takie same szanse, by tę reprezentację samodzielnie użytkować. Osoby z grup dyskryminowanych mogą mieć różne obawy przed angażowaniem się – przede wszystkim, że ich głos nie będzie traktowany poważnie, a problemy przez nie przedstawiane będą postrzegane jako marginalne. Dlatego też tak ważne jest łączenie działalności grup samoorganizujących z funkcjonowaniem ciał decyzyjnych związku zawodowego. W grupach samoorganizujących członkowie i członkinie uczą się działalności związkowej – nabierają pewności

siebie, uczą się dyskutować, przemawiać, konkretnie opisywać swoje problemy i proponować rozwiązania, co jest niezwykle przydatne w pracy w związkowych ciałach decyzyjnych.

W przypadku reprezentacji różnych grup w związkowych ciałach decyzyjnych, najpopularniejszym rozwiązaniem jest zapewnienie odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn, odzwierciedlającej proporcje członkostwa w związku. Wiele związków zapewnia również miejsca osobom niepełnosprawnym, młodym, mniejszościom seksualnym, ale także np. osobom pracującym na niepełny etat czy osobom wykonującym prace niewymagające kwalifikacji, które do tej pory miały słabszą pozycję w organizacji związkowej. Na pierwszy rzut oka taka różnorodność może się wydawać się przytłaczająca, szczególnie jeśli sobie wyobrazić, że każda grupa chce koncentrować się tylko na swoich celach, przez co istnieje obawa, że dyskusje będą trwać w nieskończoność i na dodatek nie przyniosą ostatecznych rezultatów. Rozwiązaniem może być ustalanie priorytetów na każdy rok i uznanie, że nie wszystkie problemy można rozwiązać za jednym razem. Dzięki działaniu oddolnych grup samoorganizujących część problemów może być załatwiana lokalnie.

Osoby, które korzystają z miejsc gwarantowanych w ciałach decyzyjnych, zwracają uwagę na fakt, że bez odpowiedniej polityki zachęcającej do startowania w wyborach nigdy by się na start nie zdecydowały. Zasady dotyczące proporcjonalności dały np. kobietom poczucie bezpieczeństwa – do tej pory miały wrażenie, że decyzja o starcie w wyborach oznaczałaby poważne naruszenie związkowego status quo, w którym od lat te same stanowiska były obsadzone przez tych samych mężczyzn – długoletnich działaczy. Jednak w wypadku gdy na zagwarantowanych miejscach zasiadają przedstawicielki czy przedstawiciele grup znajdujących się w zdecydowanej mniejszości w związku zawodowym, mogą się zetknąć z podważaniem swojej pozycji lub też nakłanianiem do zaakceptowania zasad i przekonań wyznawanych przez większość. Jak widać, nie wystarczy stworzyć mechanizmu reprezentacji, trzeba także dbać o dobrą atmosferę, by osoby dotychczas doświadczające dyskryminacji czuły się bezpiecznie i miały zaufanie do swojego związku zawodowego.

g. Struktury mają sens, jeśli naprawdę działają

Zastosowanie rozwiązań, takich jak wprowadzenie sekcji, komitetów czy komisji zajmujących się szczególnymi grupami członków i członkiń, niekoniecznie musi oznaczać, że związek aktywnie przeciwdziała dyskryminacji. Powołane w obrębie związku nowe struktury, nawet jeśli nie mają możliwości podejmowania wiążących decyzji, muszą być aktywne, a ich głos musi być słyszany. W przypadku struktur takich jak komitety, sekcje, pełnomocnicy istnieje zagrożenie, że ich funkcja będzie wyłącznie fasadowa, wynikająca np. z wymogów międzynarodowych organizacji związkowych, a w obrębie związku będą postrzegane jako nieprzydatny zbytek.

Tu wracamy do punktu wyjścia – jeśli związki zawodowe chcą przeciwdziałać dyskryminacji, muszą poważnie traktować struktury zajmujące się problema-

mi grup dyskryminowanych. Włączając głos komitetów, komisji czy sekcji do głównego nurtu związkowych dyskusji, można zmieniać związkową kulturę – tak by powstała organizacja dla wszystkich, w której wszyscy czują się wysłuchani i rozumiani, z poczuciem, że ich problemy będą rozwiązywane.

Różnorodność członków i członkiń związku zawodowego – różnorodność problemów i zadań związku zawodowego

Kobiety. Płeć a działalność związków zawodowych

Kobiety stanowią od 40 do prawie 50% całej bazy członkowskiej w dwóch największych polskich centralach związkowych, jednakże mniej angażują się w działalność związkową. Panuje przekonanie, że trudniej zachęcać je do zapisywania się do związku zawodowego. Przyjmuje się, że bardziej interesują je obowiązki domowe, rodzina, a pracują jedynie dlatego, że muszą. W tej argumentacji nie bierze się pod uwagę przedstawionych poniżej czynników.

Kobiety częściej pracują w sektorze usług, który jest trudniejszy do organizowania. Jednocześnie pracownicy i pracownice w tym sektorze bardzo potrzebują ochrony związkowej, tyle że organizowanie ich wymaga więcej energii i motywacji ze strony związku zawodowego, bo pracodawcy są zwykle niechętnie nastawieni do organizacji związkowych. Kobiety mogą „woleć” myślenie o rodzinie i obowiązkach domowych, ponieważ jak wynika z badań, podział obowiązków domowych w polskich rodzinach nadal nie jest partnerski. W efekcie kobiety dysponują znacznie mniejszą ilością czasu wolnego, który mogłyby przeznaczyć na działalność związkową. Do tego dochodzi stres związany z trudnościami w dostępie do taniej opieki nad dziećmi i brak oferty niedrogich zajęć pozaszkolnych, co znowu ogranicza możliwość angażowania się. Zapewne wiele kobiet przyzna, że pracuje, bo musi, a nie dla własnej satysfakcji, jednak prawdopodobnie podobnej odpowiedzi udzieliliby też wielu mężczyzn.

Kobiety często doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy. Zarabiają mniej niż ich koledzy na tych samych stanowiskach. Praca w zawodach sfeminizowanych jest uznawana za mniej wartościową i gorzej wynagradzana. Są dyskryminowane jako potencjalne matki i jako potencjalne babcie. Nie istnieje wiele rozwiązań oferowanych przez państwo, które pomagałyby łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym. Kobiety chcące awansować i robić karierę często napotykają szklany sufit, uprzedzenia i stereotypy o kobiecej nieumiejętności zarządzania ludźmi czy kierowania przedsiębiorstwem.

Kobiety mogą się spotkać z dyskryminacją również w związku zawodowym. Często wynika to z powyższych przyczyn, opierających się na przekonaniu, że kobiety nie chcą się angażować. Kobiety często same zniechęcają się, bo nie czują się dobrze w wystąpieniach na szerszym forum, nie mają czasu na wielogodzinne spotkania, przede wszystkim nie mają poczucia, że ich problemy są dobrze rozumiane.

Biorąc pod uwagę fakt, iż kobiety stanowią prawie połowę bazy członkowskiej, byłoby dużą stratą dla organizacji związkowej, gdyby nie zachęcała ich do większego angażowania się w działalność związkową. Dlatego warto przyrzeć się problemom, z jakimi stykają się kobiety, a którym związek zawodowy mógłby zaradzić.

Wsparcie dla działalności kobiet w związku zawodowym

Aby zachęcić kobiety do aktywności, część związków zawodowych decyduje się na wprowadzenie mechanizmów promujących kobiety jako niedostatecznie reprezentowane. Może to przyjąć formę np. proporcjonalnej liczby kobiet wybieranych do ciał wykonawczych i komitetów regionalnych w stosunku do proporcji płci w całym związku. Aby przygotować kobiety do działalności związkowej, organizuje się dla nich specjalne szkolenia i warsztaty dotyczące zarówno kwestii czysto związkowych, jak i asertywności, negocjacji, mediacji, przemówień publicznych. Udogodnieniem jest zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi dla osób uczestniczących w zebraniach i konferencjach oraz organizowanie spotkań w terminach, które pozwalają na godzenie pracy zawodowej, obowiązków rodzinnych i działalności związkowej.

Praca nad równą płacą

Rolą związków zawodowych jest włączenie problematyki równej płacy za równą pracę do negocjacji zbiorowych. Podstawą jest zmiana systemu oceny pracy – umiejętności i kwalifikacji. Wcześniej wyżej cenione były takie wymiary pracy, jak: umiejętności, odpowiedzialność za nadzór, inicjatywa, wysiłek fizyczny, wysiłek psychiczny, trudne warunki pracy. Obecnie postuluje się, by do tej listy dodać wymiar odpowiedzialności za ludzi, więcej uwagi zwrócić na wysiłek umysłowy. W przypadku oceny wysiłku fizycznego postuluje się zmianę: wcześniej koncentrowano się na jednorazowym użyciu siły fizycznej (np. praca w przemyśle), teraz bierze się coraz częściej pod uwagę trwałe wysiłki fizyczne (schylanie się, kłęczenie, podnoszenie, noszenie), a także wykonywanie stałych monotonna czynności wymagających podnoszenia i przenoszenia (np. praca kasjerki).

Praca w niepełnym wymiarze godzin

Praca w niepełnym wymiarze godzin staje się coraz popularniejszym rozwiązaniem, lecz niestety nie zawsze daje równe szanse osobom ją wykonującym. Zdarza się, że mają one gorszy dostęp do szkoleń czy awansu, a wręcz zarabiają mniej w przeliczeniu na godzinę niż osoby pracujące na pełnym etacie. Praca w niepełnym wymiarze godzin oferowana jest często kobietom jako dająca

możliwość łączenia obowiązków domowych, rodzinnych z zawodowymi. Dlatego też związki zawodowe powinny uważnie przyglądać się rozwiązaniom proponowanym w ramach pracy na niepełny etat i dbać o równe wynagrodzenia, dostęp do szkoleń i awansu.

Macierzyństwo i ojcostwo

W Polsce problemem dla wielu kobiet jest powrót do pracy po urlopie macierzyńskim – doświadczają niekorzystnych zmian: zmienia się ich stanowisko pracy (co jest prawnie dozwolone), często na gorsze (co już jest niezgodne z prawem), otwarcie mówi się im, że ich możliwości umysłowe się zmniejszyły i nie można im powierzać odpowiedzialnych zadań, nakłania się je do rezygnacji z pracy, likwiduje stanowisko pracy w ramach tzw. „restrukturyzacji” czy „reorganizacji”.

Wiele kobiet nie orientuje się dokładnie w przysługujących im prawach. Nie wiedzą, od którego momentu są w ciąży pod prawną ochroną, czy mogą podejmować dodatkowe prace na urlopie macierzyńskim, czy mogą wrócić do pracy na niepełny wymiar godzin i czy przysługuje im przerwa na karmienie. Związek zawodowy może być tu dobrym źródłem informacji, a prowadząc aktywną politykę na rzecz młodych matek, może zachęcać je do członkostwa. Młodym rodzicom w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi pomoc może np. przyzakładowy żłobek wynegocjowany przez związek zawodowy albo telepraca.

Obecnie młodym ojcom przysługuje urlop ojcowski. Dzięki wprowadzeniu tak równościowego prawa wzmacnia się więź ojca z dzieckiem i pokazuje się, że nie tylko kobiety mają dzieci. Niestety, wprowadzeniu tego przepisu nie towarzyszyła żadna kampania informacyjna ze strony Ministerstwa Pracy i wielu pracodawców nadal nie jest przekonanych, że ojcom przysługuje urlop – niektórzy nawet starają się zniechęcać pracowników do tego rozwiązania. Dlatego informowanie o przysługującym prawie może być wkładem związku zawodowego w sensowną politykę rodzinną i umacnianie praw pracowniczych.

Polska polityka rodzinna jest dość uboga. W Polsce żłobków i przedszkoli jest skandalicznie mało, a urlop wychowawczy jest bezpłatny, z wyjątkiem rodzin o bardzo niskich dochodach – jednak nawet wtedy zasiłek jest niski. Dziećmi opiekują się nianie pracujące w większości w szarej strefie, gdzie jako pracownikom nie przysługują im żadne prawa. Warunkiem równouprawnienia na rynku pracy jest polityka rodzinna, która wspiera kobiety i mężczyzn w pragnieniu posiadania rodziny i ułatwia im powrót do pracy. Oznacza to dostęp do dobrze zorganizowanej opieki nad dziećmi, sprawowanej przez dobrze wynagradzanych, wykwalifikowanych opiekunów i opiekunki.

Dlatego też równościowo nastawione związki zawodowe mogą włączać kwestie polityki rodzinnej, godzenia ról zawodowych i rodzinnych oraz możliwości łatwego legalnego zatrudniania opiekunek do listy tematów, na jakie dyskutują z Ministerstwem Pracy.

Molestowanie seksualne

Aktywność kobiet oraz zmiany na rynku pracy sprawiają, że związki zawodowe podejmują próbę przewyciężenia tradycyjnych męskich norm. Konieczne staje się zmierzenie się z seksizmem i molestowaniem seksualnym, zakwestionowanie ich oczywistości. Współcześnie większość amerykańskich i europejskich związków zawodowych uznaje, że molestowanie seksualne w miejscu pracy jest problemem i równocześnie przeszkodą w aktywizacji kobiet na rynku pracy, jak również w dążeniu do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy. Ofiary molestowania seksualnego mają problemy w pracy – są zestresowane, mają niższą satysfakcję z wykonywanej pracy, niższe poczucie bezpieczeństwa, muszą brać zwolnienia chorobowe, jakość ich pracy spada, co naraża je na zwolnienie. Molestowanie seksualne ma wpływ na pogorszenie stanu fizycznego – bóle głowy, bezsenność – i psychicznego, co objawia się również nieufnością w stosunku do innych, nadwrażliwością i problemami z nawiązaniem bliższych relacji w życiu osobistym. Molestowanie seksualne to problem nie tylko o charakterze seksualnym – w miejscu pracy wiąże się z władzą i jej nadużyciem. Sprawcą może być przełożony lub przełożona szantażujący ofiarę, ale również współpracownicy tworzący wrogą atmosferę w miejscu pracy.

Molestowanie seksualne jest drażliwym problemem. Wiele osób nie zgłasza faktu molestowania nikomu, lub zamiast żądać sprawiedliwości, odchodzi z pracy. Pierwszą barierą jest wstyd, wręcz nieumiejętność opowiedzenia o tym, co się stało, poczucie winy (że np. się sprowokowało niechciane zachowania). Ale także brak wiary w to, że ktoś uwierzy i będzie chciał pomóc. Aby skutecznie pomagać ofiarom molestowania seksualnego, należy zatem przede wszystkim wytworzyć atmosferę zaufania. I mieć chusteczki w szufladzie biurka, bo molestowanie seksualne to temat trudny i skłaniający do płaczu.

Związki zawodowe starają się przeciwdziałać molestowaniu seksualnemu na różne sposoby. Możliwym wstępem do poznania zjawiska jest przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród członków i członkiń na temat doświadczeń w tym zakresie, własnych lub zaobserwowanych. W ten sposób można poznać skalę zjawiska.

W codziennym życiu wielu mężczyzn pozwala sobie na dwuznaczne uwagi, narusza prywatność kobiet czy wiesza kalendarze z półnagimi modelkami w związkowym biurze. Dla mężczyzn jest to zabawne, dla kobiet takie zachowania oznaczają dyskomfort, który można zakwalifikować do molestowania seksualnego przez wrogie otoczenie. Rozwiązaniem jest wzajemne uświadomienie sobie, że to, co dla jednej strony z pozoru jest niewinne i żartobliwe, jak komentarze czy zdjęcia, dla drugiej strony jest upokarzające. Metodą jest tu włączenie tematyki molestowania seksualnego do warsztatów i szkoleń związkowych oraz zorganizowanie spotkań na ten temat dla kobiet i mężczyzn. Na przykład strategia działaczek włoskich w związku zawodowym Emiliano polegała na zaangażowaniu mężczyzn do dyskusji i to w taki sposób, by krytycznie przyjrze

się wzorcom męskiej seksualności. Wkład włoskich działaczek związkowych był decydujący w przekonaniu działaczy i członków związku, by zmierzli się z problemem, spojrzeli na molestowanie seksualne z innej perspektywy, by poszukali możliwych źródeł problemu w codziennych męskich zachowaniach względem kobiet. Efektem tego była zmiana relacji między członkami i członkiniami związku – stały się być może mniej frywolne, ale też zdecydowanie mniej powierzchowne. Polityka przyjęta przez działaczki związkowe polegała w dużej mierze na budowaniu świadomości wśród działaczy i członków związku. Kobiety z włoskich związków zawodowych wprowadziły również „gorącą linię” w związkowych grupach kobiecych i w centrach pomocy molestowanym kobietom. Były również pionierkami we włączaniu kwestii molestowania do zapisów układów zbiorowych. We Włoszech dużą rolę odegrały również komitety ds. równouprawnienia, dzięki którym udało się wprowadzić „zaufanego doradcę” w przedsiębiorstwach lub na poziomie regionalnym. Podsumowując, można uznać, że włoskim działaczkom udało się przede wszystkim stworzyć odpowiedni klimat do działania, dyskusji i nagłośnienia problemu.

Hiszpania również jest krajem, w którym działaczki związkowe bardzo wczesnie rozpoczęły prace nad rozwiązywaniem problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy. Kobięce komitety dwóch głównych hiszpańskich związków zawodowych (CC.OO. i UGT), zdając sobie sprawę z wagi problemu, starały się podnosić świadomość członków i członkiń związków poprzez publikacje i oświadczenia. Pod wpływem komitetu kobiecego w związku CC.OO. zorganizowano kongres „Związek zawodowy dla kobiet i dla mężczyzn” w 1991 roku. Wielu liderów związkowych, którzy wzięli udział w kongresie, postanowiło działać na rzecz kwestii kobiecych, wprowadzając je do związkowych działań, a także włączając kategorię równouprawnienia do ogólniejszego związkowego systemu wartości.

Dobrym rozwiązaniem jest publikowanie broszur dla działaczy związkowych, przewodników, rozsyłanie plakatów do powieszenia w związkowych siedzibach i dystrybucja ulotek dla pracowników. W prasie związkowej można publikować „pozytywne historie” będące opisem działań podjętych przez lokalne oddziały związku i zakończonych sukcesem.

W polskim Kodeksie pracy istnieje zapis o molestowaniu seksualnym, jednak by rzeczywiście przeciwdziałać problemowi, na ulotkach i w broszurach oprócz zapisów prawnych powinny się znaleźć praktyczne wskazówki oraz opisy sytuacji, które mogą kwalifikować się jako molestowanie seksualne.

Dobłą praktyką jest też negocjowanie przez związek zawodowy z pracodawcą włączenia polityki przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu do regulaminu pracy czy kodeksu etycznego przedsiębiorstwa. W firmie powinno się wyznaczyć właściwą procedurę powiadamiania o molestowaniu seksualnym – jako, że sprawcą może być przełożony czy przełożona, można wyznaczyć „osobę zaufaną” poza główną hierarchią firmy, do której będą zgłaszać się ofiary – może być to przewodniczący czy przewodnicząca zakładowej organizacji. Zasadą

procedury dotyczącej molestowania seksualnego powinno być poważne traktowanie zgłoszeń oraz powstrzymanie się od ferowania pochopnych wyroków.

Zapleczem eksperckim w przypadku tworzenia wytycznych dotyczących molestowania seksualnego są działaczki organizacji kobiecych. Do nich często zgłaszają się ofiary molestowania, ponadto organizacje te prowadzą własny monitoring działalności instytucji, takich jak Państwowa Inspekcja Pracy, konsultują projekty prawne prezentowane przez odpowiednie ministerstwa.

Przemoc domowa

Przemoc to każde zachowanie, które nas poniża, narusza nasze prawa i powoduje psychiczne lub fizyczne cierpienie. Nie musi wiązać się z fizycznymi obrażeniami. Znęcanie się psychiczne, obelgi, groźby (przemoc psychiczna), wymuszanie współżycia seksualnego (przemoc seksualna) oraz ograniczanie dostępu do pieniędzy (przemoc ekonomiczna) są również formami przemocy.

Przemoc domowa jest obecnie uznawana za problem, którym powinny się zajmować także związki zawodowe. Ofiary przemocy często muszą uciekać z domu, również z dziećmi, są pozbawiane środków do życia. Doświadczenie przemocy ma bezpośrednie przełożenie na pracę w postaci obniżonej wydajności czy absencji, które mogą doprowadzić do zwolnienia z pracy, co dla ofiary przemocy jest wyłącznie pogorszeniem i tak już złej sytuacji. Brytyjski TUC w podręczniku o przeciwdziałaniu dyskryminacji kobiet zachęca przewodniczących związkowych obu płci, by zwracali baczną uwagę na możliwe przypadki przemocy domowej wśród członków i członkiń związku i brali aktywny udział w pomocy ofiarom. Związek zawodowy może zatem ułatwiać ofierze przemocy branie płatnego bądź bezpłatnego urlopu, informować o organizacjach, które oferują specjalistyczną pomoc. W miarę możliwości finansowych związek może również oferować pomoc socjalną. Działacze i działaczki związkowe powinni dbać o anonimowość osób, które zwróciły się do nich z tym problemem, jak również zwiększać wiedzę i świadomość na temat problemu przemocy domowej wśród osób zrzeszonych w związku. Dobrym rozwiązaniem jest współpraca z organizacjami zajmującymi się pomocą ofiarom czy też wspólne szkolenia w tym zakresie.

Związki zawodowe podchodzą do problemu molestowania seksualnego i przemocy w różny sposób – czy to poprzez zlecenie badań ilościowych na temat skali problemu, czy też poprzez tworzenie grup wsparcia, „gorących linii” dla ofiar, organizację warsztatów podnoszących świadomość i różnorodne publikacje. Wydaje się jednak, że najważniejszym wnioskiem płynącym z zaprezentowanych doświadczeń jest konieczność poważnego traktowania problemu i przekonania związkowych władz, że mimo iż molestowanie seksualne częściej dotyka kobiet, a przemocy kobiety doświadczają najczęściej w domu, jest to jak najbardziej problem dotyczący całego związku.

Osoby niepełnosprawne

Jedną z kluczowych kwestii jest dostępność udogodnień w miejscu pracy. Bariery architektoniczne, często niezauważalne dla osób sprawnych, są przyczyną, dla której osoby niepełnosprawne są od początku wykluczane z możliwości ubiegania się o określone stanowisko. Jeśli podejmują pracę, bariery architektoniczne sprawiają, że stają się zależne od innych, co może być potencjalnym zarzewiem konfliktów, gorszego czy protekcyjnego traktowania osoby niepełnosprawnej. Problemem osób niepełnosprawnych są również negatywne postawy i uprzedzenia ze strony pracodawców, którzy uważają, że niepełnosprawni pracownicy są obciążeniem dla firmy, gdyż nie są wystarczająco efektywni.

Dobrym rozwiązaniem jest angażowanie niepełnosprawnych członków związku zawodowego do przedstawiania problemów i możliwych rozwiązań w miejscu pracy, integrowania środowiska osób niepełnosprawnych i dzielenia się wiedzą na temat dobrych praktyk, a także wpływania na politykę całego związku zawodowego, by uwzględniał potrzeby niepełnosprawnych. Niepełnosprawność może przybierać różne formy – ruchową, sensoryczną, intelektualną. Dlatego tak istotne jest, by propozycje rozwiązań pochodziły od samych zainteresowanych, ponieważ są oparte na ich codziennym doświadczeniu. W polskich warunkach często można napotkać sytuację, gdy osoba niepełnosprawna jest zadowolona z samego faktu zdobycia pracy i nie chce stawiać jakichkolwiek warunków. Można to tłumaczyć obawą przed utratą pracy, przyzwyczajeniem do gorszej pozycji w społeczeństwie, pogodzeniem się z koniecznością forsowania różnych barier (nie tylko architektonicznych, ale i poglądowych) w życiu codziennym. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest współpraca związku zawodowego z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się niepełnosprawnością. Dzięki takim kontaktom można dowiedzieć się, jak prosto likwidować bariery architektoniczne, jak rozmawiać o niepełnosprawności, by nie popełniać gaf, i jak skutecznie walczyć z uprzedzeniami, które mają miejsce w pracy. Przeciwdziałanie uprzedzeniom ma wymierny skutek dla pracowników – nie są już traktowani jak osoby drugiej kategorii i łatwiej się im ubiegać o lepszy dostęp do szkoleń, awansu czy o podwyżki.

LGBT – lesbijki, geje, osoby biseksualne i transseksualne

Osoby o innej niż heteroseksualna orientacji seksualnej często narażone są na dyskryminację i upokarzające komentarze. Doświadczają przemocy, także fizycznej, w miejscu pracy. Odmawia się im awansu, stykają się z nadmierną kontrolą ich pracy w porównaniu do innych pracowników. Mogą usłyszeć, że nie powinno się ich dopuszczać do pracy z dziećmi i młodzieżą. Odmawia się

im bonusów przeznaczonych dla członków rodzin, mimo iż są w związkach. Prześladowanie w pracy może prowadzić do pogorszenia jakości pracy, a co dalej idzie – do zwolnienia.

Takim sytuacjom trudno jest się przeciwstawić w pojedynkę, szczególnie w miejscu pracy, w sytuacji zależności od przełożonych i pracodawcy. Dlatego też przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną jest zadaniem dla związku zawodowego. W Polsce związki zawodowe niezwykle rzadko stykają się z przypadkami dyskryminacji gejów, lesbijek, osób biseksualnych i transseksualnych. Osoby doświadczające dyskryminacji często nie szukają sprawiedliwości, uznając, że jeśli zawalczą o nią, to tym samym będą musiały się „przyznać” do swojej orientacji, a do tej pory to ukrywały. Każdy człowiek ma prawo do prywatności, a zatem ochrony swojej orientacji seksualnej i ujawnienia jej w sytuacji poczucia bezpieczeństwa. Wyciąganie informacji o czyjejs orientacji na światło dzienne bez zgody zainteresowanego/zainteresowanej jest dyskryminujące i bardzo upokarzające. Lęk przed niechcianym ujawnieniem orientacji jest często silniejszy niż nieprzyjemne docinki czy wroga atmosfera w miejscu pracy. Nie każda osoba homoseksualna chce być bojownikiem i codziennie walczyć o miejsce pracy pozbawione uprzedzeń. Jeżeli chce się ujawnić, to zwykle po to, by pozostać niezauważanym, traktowanym tak jak inni. I na pewno nie chce, by ujawnienie jej czy jego orientacji było pretekstem do zwolnienia z pracy. Prawie każdy chciałby bezpiecznego miejsca pracy, co oznacza również możliwość postawienia na biurku fotografii ukochanej osoby, która jest tej samej płci, lub przyprawienia jej/jego na piknik pracowniczy. Dla wielu osób nawet to jest cały czas zbyt dużą ekstrawagancją, jednak można myśleć o takiej sytuacji jako o długofalowym celu, do którego się dąży.

Innym powodem, dla którego geje i lesbijki nie kontaktują się ze związkami zawodowymi, może być przeświadczenie, że nie zostaną potraktowani poważnie, a wręcz przeciwnie, znowu zetkną się z uprzedzeniami. Obawiają się, że w najlepszym przypadku usłyszą, by ukrywali swoją orientację. Dlatego też częściej będą się zwracać o pomoc czy poradę do organizacji pozarządowych. Jednak to związki zawodowe dysponują zapleczem prawnym i mają pozycję przetargową w miejscu pracy, zatem powinny być miejscem, gdzie można się z pełnym zaufaniem zwrócić o poradę. W przypadku osób LGBT związki zawodowe mogą dbać o zdrową atmosferę w miejscu pracy, wolną od uprzedzeń – co dotyczy się także języka potocznego, który jest zadziwiająco pełen bardzo bolesnych słów w rodzaju „pedalski”. Związki powinny wspierać osoby poszkodowane w walce o przestrzeganie ich praw i negocjować z pracodawcami zapisy wzmacniające zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Przede wszystkim związki zawodowe, jeśli chcą zajmować się dyskryminacją ze względu na orientację seksualną, powinny same się szkolić. Dobrym kontaktem w sprawie warsztatów i szkoleń są organizacje pozarządowe. Zwykle same prowadzą kampanie podnoszące

świadomość, zabiegające o równość ludzi wszystkich orientacji seksualnych i mają doświadczenie w uczeniu o dobrych praktykach czy też przeciwdziałaniu dyskryminacji w języku potocznym. Wokół orientacji LGBT narosło wiele mitów, a uprzedzenia często wynikają z niewiedzy. Organizacje pozarządowe dysponują rzetelną wiedzą, z którą warto się zapoznać. Dzięki temu łatwiej będzie przekonywać innych członków związku zawodowego czy pracodawców o konieczności przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Łatwiej też będzie integrować osoby LGBT będące członkami związku zawodowego.

Młodzi i starsi

Problemem, z jakim stykają się związki zawodowe na całym świecie, jest brak szerszego zainteresowania wstępowaniem do organizacji związkowych przez młodych pracowników i pracownice. W przeciągu ostatnich dwudziestu lat w społeczeństwach wielu krajów zaszły zmiany ekonomiczne i kulturowe. Coraz więcej miejsc pracy jest w usługach, przemysł natomiast się kurczy. Od lat 90. stawia się na indywidualizm, własny rozwój oparty na jednostkowych możliwościach, które nie mają ograniczeń społecznych, panuje kultura przedsiębiorczości. Młode osoby wkraczające na rynek pracy wzrastały w kulturze indywidualizmu i często trudno im sobie wyobrazić, że miałyby się gdzieś zrzęsyć. Jednocześnie młodzi ludzie są niezwykle narażeni na dyskryminację i wyzysk na rynku pracy. Często nie znają swoich praw, ich zarobki są zaniżane, oferuje się im umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę, mają gorsze warunki pracy. To wszystko sprawia, że są doskonałym materiałem na aktywnych członków związku zawodowego. Jednakże związki zawodowe powinny nie tylko zrzęcać młodych pracowników, ale dbać o to, by ich głos był słyszany w samej organizacji związkowej. Młode osoby mają często niewielkie doświadczenie w wystąpieniach publicznych, mają mniejszą pewność siebie, a ich brak doświadczenia może stać się argumentem za tym, by nie dopuszczać ich do głosu na wyższych szczeblach władz związkowych. Jednakże tak jak w przypadku innych grup dyskryminowanych, także młodzi członkowie i członkinie związku znają najlepiej swoje problemy i mogą mieć nowatorskie pomysły na ich rozwiązanie przy wsparciu związku. Młodzi członkowie związku są też dobrym źródłem pomysłów odnośnie rekrutacji nowych pracowników, np. poprzez internetowe portale społecznościowe, rozdawanie ulotek związkowych nie tylko w miejscu pracy, ale też w klubach i kawiarniach, inspirując się kulturą popularną. Dlatego dobrym rozwiązaniem w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji młodych pracowników jest stworzenie dla nich struktur, w których mogą samodzielnie działać i się integrować, organizować szkolenia i warsztaty. Struktury młodych powinny mieć swoją

reprezentację we władzach związku zawodowego, tak by ich działalność mogła mieć przełożenie na szerszą politykę związku.

Starsi pracownicy i członkowie związku również mogą zetknąć się z dyskryminacją w miejscu pracy. W szybko zmieniającej się gospodarce wielu pracodawców uważa, że starsi pracownicy nie są w stanie pojąć technologicznych nowinek, ich wiedza jest przestarzała, podejmują rutynowe decyzje. Dodatkowo, kobiety po 50 roku życia stereotypowo postrzegane są jako babcie, które wolałyby zajmować się wnukami niż pracować zarobkowo. Związek zawodowy może przeciwstawiać się takim przekonaniom, negocjując z pracodawcami możliwość lepszego wykorzystywania wieloletnich doświadczeń zawodowych starszych pracowników i pracownic.

Cudzoziemcy, przedstawiciele mniejszości etnicznych

Polskie związki zawodowe do tej pory nie miały styczności z pracownikami innej narodowości niż polska. Niemniej jednak globalizująca się gospodarka sprawia, że coraz więcej jest w Polsce pracujących cudzoziemców. Do pracy w fabrykach czy na budowach zatrudniani są pracownicy z Mongolii, Chin, Tadżykistanu, Uzbekistanu. Często zatrudniani są jednak przez firmę pośredniczącą, która podpisuje kontrakt z pracodawcą w Polsce, co oznacza, że formalnie pozostają pracownikami w swoim macierzystym kraju i nie mogą zrzeszyć się w związku zawodowym w Polsce. Nie znając języka ani polskiego prawodawstwa, są narażeni na gorsze warunki pracy czy wyzysk. Dla związku zawodowego może to oznaczać, że odpowiedzią na globalizującą się gospodarkę może być nawiązywanie międzynarodowej współpracy ze związkami zawodowymi w krajach macierzystych pracowników delegowanych, jednak jest to zapewne proces długofalowy. Inna jest sytuacja pracowników i pracownic z Ukrainy czy Białorusi, którzy mają prawo do podjęcia pracy w Polsce i podpisują umowy z polskimi pracodawcami. Mogą wstępować do związku zawodowego i uzyskiwać ochronę prawną. O ile obecnie liczba pracowników przyjezdnych jest niewielka, sygnalizuje już pewien trend, który w przyszłości może się nasilić. Polakom pracującym w Wielkiej Brytanii tamtejsze związki zawodowe oferują pomoc prawną – niewykluczone, że taka potrzeba zaistnieje też w Polsce. Wśród pracujących w Polsce cudzoziemców informacje często rozchodzą się drogą nieformalną, dzięki której dowiadują się, gdzie mogą uzyskać pomoc prawną. Zwykle kierowani są do Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka bądź Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. Nic nie stoi na przeszkodzie, by zaczęli się zgłaszać również do związku zawodowego. Aby skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji cudzoziemców na polskim rynku pracy, warto wzorem brytyjskich związków oferować im broszury informacyjne w ich ojczystych językach.

Dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne doświadczają też osoby, z którymi pracują członkowie związku zawodowego. Najlepszym przykładem może być społeczność romska – np. dla romskich dzieci organizuje się zajęcia lekcyjne oddzielnie, w gorszych godzinach. Jest to przykład dyskryminacji, na który członkowie związku powinni reagować, a władze związkowe winny podnosić tę kwestię podczas rozmów z dyrekcjami szkół czy nawet na poziomie ministerstwa.

Rozwiązania, które sprzyjają równościowej zmianie

- system szkoleń dla pracowników działu prawnego w zakresie umiejętności prowadzenia spraw z zakresu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i rasę, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie
- gorąca linia – telefon zaufania dla ofiar dyskryminacji
- uaktualniana strona internetowa związku zawodowego, na której można znaleźć informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji
- lista dyskusyjna dla osób chętnych do założenia grupy
- „zaufana osoba” na poziomie przedsiębiorstwa, regionu, branży
- pełnomocnik ds. równości na poziomie regionu, branży, kraju
- utworzenie grup samoorganizujących
- utworzenie komisji i komitetów, np. ds. kobiet, młodych, gejów i lesbijek, niepełnosprawnych
- zapisy w statucie związku wprowadzające równościową politykę i przeciwdziałanie dyskryminacji
- opracowanie polityki związku dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji
- parytet, miejsca rezerwowane, zasada proporcjonalności we władzach związku
- włączanie kwestii dyskryminacji do układów zbiorowych
- włączanie kwestii dyskryminacji do dialogu społecznego
- broszury i podręczniki dla działaczy związkowych, plakaty do powieszenia w związkowych siedzibach oraz ulotki dla pracowników
- konferencje i spotkania z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pozarządowych i ruchów społecznych
- współpraca z organizacjami pozarządowymi – wspólne projekty, uczestnictwo w warsztatach i szkoleniach
- organizowanie związkowych warsztatów i szkoleń dotyczących molestowania seksualnego, a także kursów dla zespołów negocjacyjnych w kwestii dyskryminacji
- publikacja artykułów oraz „pozytywnych historii” będących opisem zakończonych sukcesem działań podjętych przez lokalne oddziały związku
- ułatwianie uczestnictwa w zjazdach, szkoleniach i konferencjach związkowych osobom wychowującym dzieci przez zapewnienie opieki nad dziećmi na miejscu lub poprzez dogodne terminy szkoleń itp.

Opisywane problemy i proponowane rozwiązania mogą się wydawać przytłaczające oraz kosztowne, jednak można przyjąć, że ten rozdział przedstawia „plan maksimum”. Przede wszystkim, wdrażając politykę przeciwdziałania dyskryminacji, związek zawodowy uznaje, że pracownicy i pracownice różnią się między sobą, co wpływa na ich sytuację w miejscu pracy, szanse na awans, lepsze warunki pracy. Kluczowe dla wprowadzenia równościowego myślenia do działalności związkowej jest przekonanie, że o równość trzeba dbać.

JULIA KUBISA – socjolożka, pisze doktorat w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się zbiorowymi stosunkami pracy z perspektywy feministycznej. Prowadzi zajęcia z socjologii organizacji oraz zagadnień związanych z płcią i pracą. Uczestniczy w projektach badawczych dotyczących działalności związków zawodowych.

Polityka równościowa związków zawodowych. Przegląd dobrych praktyk w Polsce i na świecie

Robert Biedroń

Stopniowe uwrażliwianie związków zawodowych na kwestie praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji jest procesem, który w ostatnich latach zaczyna przybierać coraz bardziej zorganizowane formy. Spowodowane to jest rosnącym poziomem znajomości prawa antydyskryminacyjnego i wzrostem świadomości pracowników, że ich prawa pracownicze są łamane. Miejsce pracy, a także proces rekrutacji są bowiem często forum, na którym do takich naruszeń prawa dochodzi.

Związki zawodowe organizują swoich członków wokół kwestii równościowych poprzez zaangażowanie organizacji branżowych we wspieranie idei sprawiedliwości społecznej. Związki realnie przyczyniają się do walki o prawa pracownicze m.in. dzięki użyciu układów zbiorowych pracy i innych dostępnych im mechanizmów.

Niniejszy przegląd dobrych praktyk antydyskryminacyjnych jest tylko zarysem szerokiej gamy inicjatyw, kampanii, publikacji i badań, które na całym świecie realizowane są przez związki zawodowe. Ich pełne skatalogowanie jest niemożliwe – w dzisiejszym świecie większość związków włączyła politykę równościową do swoich polityk, a dla niektórych przeciwdziałanie dyskryminacji stało się priorytetem.

* * *

Działania równościowe związków zawodowych można podzielić na bezpośrednie i pośrednie.

Działania bezpośrednio prowadzone są w formie prób wpływania na ustawodawstwo i decyzje rządów. Mają one wpływ na równouprawnienie, tolerancję i koegzystencję grup o różnych poglądach, kulturach, religiach i tradycjach. Inne działania bezpośrednie to próby wpływania na firmy i przedsiębiorstwa poprzez szkolenia, negocjacje, wspólne kampanie świadomościowe itp. Pośrednie działania związków zawodowych mogą obejmować informowanie o wynikach ich prac i przedsięwzięć mających na celu walkę z dyskryminacją. To również działania uczące związkowców tolerancji i budujące postawę akceptacji dla różnorodności. Polegają one także na przyjmowaniu zapisów statutowych,

uchwał, a także innych dokumentów organizacyjnych, które jednoznacznie zabraniają wszelkiej dyskryminacji.

Współpraca przedstawicieli środowisk marginalizowanych oraz narażonych na nietolerancję i dyskryminację ze związkami zawodowymi jest skuteczną drogą do osiągnięcia równouprawnienia i wprowadzenia przepisów antydyskryminacyjnych, które będą przestrzegane w miejscu pracy. Pracownicy należący do grup narażonych na dyskryminację, tak jak pozostali zatrudnieni, są członkami związków zawodowych i mają prawo spodziewać się, że ich potrzeby będą uwzględniane, tak samo jak innych pracowników.

Związki zawodowe mogą podejmować działania równościowe na różnych szczeblach organizacyjnych – lokalnie, krajowo lub międzynarodowo. Zrzeszająca ok. 30 milionów członków w 172 krajach Education International (EI), będąc organizacją międzynarodową, wymienia zwalczanie „wszelkich przejawów rasizmu, uprzedzeń i dyskryminacji w sektorze edukacyjnym i społeczeństwie z powodu pćci, orientacji seksualnej, wieku, religii, opinii politycznych, statusu społecznego i ekonomicznego, narodowości i pochodzenia etnicznego” (paragraf 2h) prawie na wstępie swojego statutu. EI czynnie działa w Global Campaign for Education – Education for All (Globalna Kampania na rzecz Edukacji – Edukacja dla wszystkich), której celem jest: opieka nad dziećmi i ich kształcenie, darmowa i powszechna edukacja (77 milionom dzieci odmawia się prawa do nauki, 57% z nich to dziewczynki), walka z analfabetyzmem, równość i dobry poziom edukacji. Wśród tych kwestii przeciwdziałanie dyskryminacji, a także promocja równego traktowania kobiet i mężczyzn, jest jednym z priorytetów. W skład biura regionalnego EI wchodzi Ogólnoeuropejski Komitet Równouprawnienia. Organizowane są okrągłe stoły, spotkania komitetu ds. równości oraz konferencje. Do tej pory przyjęto następujące strategie: rekomendacje ds. prześladowania w miejscu pracy, przemocy i molestowania kobiet (okrągły stół, Budapeszt, 2006); pilną rezolucję ds. wzrostu przypadków ksenofobii, rasizmu, homofobii i antysemityzmu w wielu krajach europejskich (konferencja, Luksemburg, 2006); wniosek o wsparcie dla Związku Nauczycielstwa Polskiego w pracach na rzecz tolerancji i przeciwdziałania dyskryminacji w edukacji (komitet ds. równouprawnienia, Kraków, 2007).

Podobne do EI zapisy posiada Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) zrzeszająca 82 krajowe federacje związkowe w Europie. Dzieśiąty Kongres ETUC w 2003 roku przyjął dokument końcowy, w którym czytamy, iż „należy walczyć ze wszelkimi przejawami dyskryminacji ze względu na pćć, narodowość, rasę, tożsamość etniczną, niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, wiek, religię i pochodzenie społeczne w Unii Europejskiej, w szczególności w formie konkretnych dyrektyw”. ETUC posiada koordynatorów odpowiedzialnych za poszczególne rodzaje przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze względu na pćć, orientację seksualną i tożsamość płciową, pracowników migracyjnych i należących do mniejszości etnicznych, a także niepełnosprawnych.

Ważną rolę w stymulowaniu współpracy między związkami zawodowymi a innymi partnerami publicznymi w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji odgrywa Unia Europejska. W ramach struktur unijnych stworzono mechanizmy sprzyjające takiej współpracy poprzez konsultacje, możliwość przedstawiania opinii, wsparcie finansowe dla projektów realizowanych przez partnerstwa itp. Przykładem takiego wsparcia finansowego ze strony Komisji Europejskiej jest program „Trening zarządzania dyskryminacją i przeciwdziałaniem dyskryminacji”. Jego celem jest wsparcie instytucji działających w krajach członkowskich UE w zakresie prawa antydyskryminacyjnego i zarządzania różnorodnością. W ramach programu przygotowano podręcznik trenerski, powołano grupy robocze złożone z trenerów antydyskryminacyjnych, a także przeprowadzono szkolenia na poziomie unijnym i krajowym. W 2007 i 2008 roku Komisja Europejska zorganizowała i sfinansowała we wszystkich krajach członkowskich oraz Turcji, Norwegii i Islandii serię szkoleń, w których wzięło udział około 1100 przedstawicieli organizacji pozarządowych i 300 przedstawicieli związków zawodowych. Szkolenia dotyczyły prawa antydyskryminacyjnego i jego wykorzystania w zatrudnieniu, w tym w zakresie zarządzania różnorodnością. Były też okazją do nawiązania dialogu między organizacjami pozarządowymi a związkami zawodowymi. Szkolenia kontynuowane będą w 2010 roku. W 2009 roku Komisja Europejska zorganizowała konferencję poświęconą roli organizacji pozarządowych i związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji. Konferencja była dla organizacji i związków okazją do omówienia dobrych praktyk w zakresie promowania równości zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. Wśród propozycji współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi i związkami zawodowymi wymieniono m.in.:

- możliwość wspólnego angażowania się w litygację strategiczną (ang. strategic litigation). Jest to bardzo skuteczna droga egzekwowania prawa antydyskryminacyjnego, obarczona jednak trudnościami proceduralnymi. W wielu krajach UE organizacje pozarządowe lub związki zawodowe nadal nie mają możliwości przystąpienia do postępowania pomimo zagwarantowania takich możliwości w dyrektywach unijnych;
- wspólne przygotowywanie pozwów zbiorowych (ang. collective action);
- wykorzystanie sytuacji testowych (ang. situation testing).

Z tego samego programu finansowany był program „Antidiscrimination training for German trade union members” realizowany w latach 2007-2008 w Niemczech. Koordynatorem projektu był Instytut Szkoleniowy Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (DGB Bildungswerk Bund). W ramach projektu przeszkolono członków i pracowników organizacji związkowych oraz pracowników organizacji pozarządowych w Niemczech w zakresie nowego prawa antydyskryminacyjnego. Takie prawo zostało wprowadzone w Niemczech w sierpniu 2006 roku, jednak doświadczenia związków zawodowych wskazywały, iż wiedza na temat nowych uregulowań prawnych jest znikoma. Trening

obejmował podstawową wiedzę prawną (informacje o konstytucji Niemiec, prawie UE, dyrektywach, ustawie o radach pracowniczych, ogólnej ustawie antydyskryminacyjnej) oraz możliwościach wykorzystania tej wiedzy w codziennej pracy. Uczestnicy szkoleń przygotowali własne propozycje działań antydyskryminacyjnych, takie jak plany działania i zarządzania pracownikami, ulotki czy możliwość doradztwa dla ofiar dyskryminacji. Opis i rezultaty projektu zostały opublikowane w ramach serii wydawniczej „Migration and the working world”.

Podobne szkolenia pojawiają się coraz częściej w Polsce. 21 września 2006 roku w Skrzynkach k/Buku odbyło się szkolenie dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy zorganizowane wspólnie przez Okręgową Państwową Inspekcję Pracy (OPIP) i Zarząd Okręgu Wielkopolskiego Związku Zawodowego Budowlani. Szkolenie na temat mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji w stosunkach pracy przeprowadzili inspektorzy OPIP w Poznaniu. Inspektorzy zwracali uwagę na trudności, jakie napotykają w swojej pracy przy kontrolach dotyczących powyższych wykroczeń przez pracodawców. Głównym powodem niemożności udowodnienia winy pracodawcy jest milczenie świadków takich zdarzeń wynikające z obawy o utratę dotychczasowego miejsca pracy.

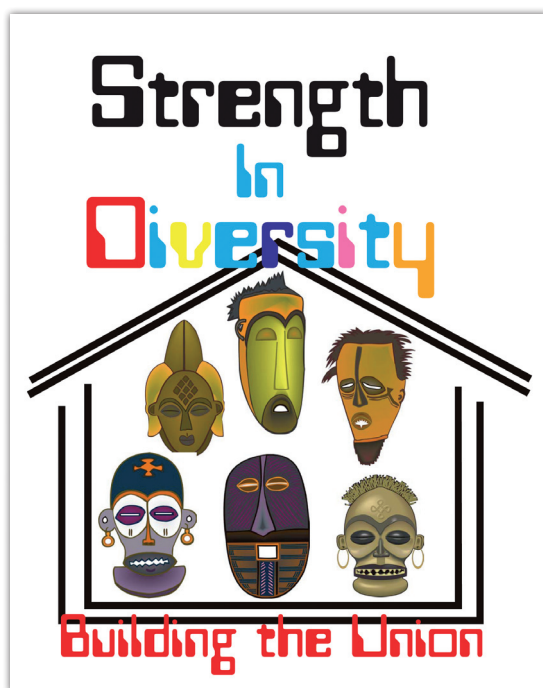
Ciekawą inicjatywą Komisji Europejskiej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie branżowym jest prowadzone od listopada 2008 roku na zlecenie Komisji przez Working Lives Research Institute (WLRI) z Wielkiej Brytanii badanie nad wdrażaniem strategii równościowych przez organizacje związkowe – „Mapping study on the Trade Union practices in fighting discrimination and promoting diversity”. Badanie prowadzone jest w 27 krajach członkowskich UE oraz krajach EFTA/EEA (Islandii, Lichtensteinie i Norwegii), trzech krajach kandydujących (Chorwacji, Turcji i Macedonii) oraz Serbii. W metodologii projektu przewidziano m.in. przeprowadzenie wywiadów pogłębionych z ponad 300 przedstawicielami związków zawodowych i organizacji pozarządowych z 34 krajów. Na zlecenie Komisji WLRI przedstawi najlepsze inicjatywy podejmowane przez związki zawodowe w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zakresie sześciu przesłanek (względem płci, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną) ujętych w artykule 13 Traktatu Wspólnotowego oraz promujące różnorodność w zatrudnieniu w badanych krajach. 22 marca 2010 roku w Madrycie odbyło się seminarium z udziałem przedstawicieli ponad 60 organizacji branżowych z 20 krajów UE, podczas którego omawiano rezultaty badań. W spotkaniu brali udział także przedstawiciele pracodawców.

Licząca około 2,8 miliona członków niemiecka organizacja Ver.di jest największym wolnym związkiem zawodowym na świecie. Jako Zjednoczony Związek Zawodowy Pracowników Usług opiekuje się pracownikami z ponad tysiąca zawodów, a w jego ramach problematyka dyskryminacji pracowników poruszana jest na wielu poziomach. W preambule związku zapisano: „Dewizą związków zawodowych jest służenie postępowi społecznemu. My również nawiązujemy do tej tradycji i w sposób elastyczny, z pełną fantazją walczymy o interesy na-

szych członków. Ver.di jest związkiem niezależnym od partii politycznych i administracji rządowej oraz samorządowej i angażuje się na rzecz sprawiedliwości społecznej, równouprawnienia i demokracji”. Związek działa także na rzecz „tolerancji i równych praw niezależnie od religii, płci, pochodzenia, obywatelstwa lub orientacji seksualnej”. Jednym z zadań sekcji, które troszczą się w szczególności o sprawy zawodowe i specyficznie branżowe, jest polityka wobec kobiet i polityka równego statusu kobiet i mężczyzn. Na stronie internetowej związku temu zagadnieniu poświęcony jest szczególnie akapit: „Propagowanie równego statusu kobiet i mężczyzn w gospodarce i społeczeństwie jest jednym z naszych podstawowych zadań. Specyfika interesów kobiet jest w Ver.di uwzględniana przy podejmowaniu wszystkich decyzji. Na szczeblu okręgowym, regionalnym i federalnym kobiety reprezentowane są poprzez własne konferencje. Także w sekcjach Ver.di kobiety organizują się np. w zarządach kobiet. Przy obsadzie organów i w wyborach kobiety muszą być uwzględnione w stopniu odpowiadającym co najmniej wielkości ich udziału wśród członków”. Podobne informacje na temat równouprawnienia kobiet i działających w ramach struktur grup kobiet znaleźć można na stronach większości niemieckich związków zawodowych, np. IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Grupy zajmujące się równouprawnieniem istnieją w związkach zawodowych także w innych krajach. Brytyjski UNISON prowadzi cztery grupy skupiające się na przeciwdziałaniu dyskryminacji kobiet, osób LGBT, niepełnosprawnych oraz osób czarnoskórych. Związek prowadzi specjalną sekcję na stronie internetowej poświęconą równouprawnieniu: <http://unison.org.uk/equality/index.asp>. UNISON przyjmuje także kilkuletnie plany działania równościowego realizowane przez wszystkie struktury związkowe. Obecny plan obejmujący lata 2008-11 realizowany jest pod hasłem „Equal Means Making It Happen”.

Także kanadyjski związek zawodowy The National Union of Public and General Employees (NUPGE) zrzeszający ponad 340 tysięcy pracowników sektora publicznego zaangażowany jest na poziomie centralnym w promocję równouprawnienia. Związek angażuje się w kampa-



nie świadomościowe, czasami sam je inicjując. Wydawane są także oświadczenia, apele, organizowane manifestacje zwracające uwagę na problem dyskryminacji i nietolerancji. Wydawany jest również biuletyn "Equality and Human Rights E-Bulletin". Związek przygotował także serię ulotek tematycznych związanych z różnymi rodzajami dyskryminacji oraz ulotkę na temat różnorodności „Strength in Diversity: Building the Union”. Związek przygotowuje również specjalne plakaty związane z Dniem Praw Człowieka obchodzonym 10 grudnia.



Ważnym i nowatorskim rozwiązaniem wprowadzającym instytucjonalną opiekę nad wdrażaniem zasady równości i niedyskryminacji było powołanie sekcji ds. równości przy Zarządzie Głównym Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP). W sprawach codziennych i bieżących ZNP współpracuje także z polskimi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji.

Warto podkreślić, że Związek bierze także udział w pracach i projektach innych instytucji służących popularyzacji postawy tolerancji i równości. Jedną z takich akcji był sfinansowany przez Komisję Europejską projekt o nazwie „ethnoBUS”, a jego głównym założeniem było dotarcie do społeczności mniejszych ośrodków z pozytywnym przekazem na temat mniejszości narodowych i etnicznych oraz pokazanie, jak ich kultury wzbogacają społeczeństwo, które współtworzą, a także zachęcenie do dyskusji na temat równości w obszarach przynależności etnicznej, wyznania, orientacji seksualnej, płci, wieku i niepełnosprawności. Głównym zadaniem ZNP w tym projekcie było m.in. stworzenie

sieci kontaktów obejmujących szkoły w mniejszych miejscowościach, wskazanie instytucji i ekspertów, opracowanie programu szkolenia edukatorów i materiałów szkoleniowych, udział w szkoleniu edukatorów, przygotowanie zestawu lektur do biblioteczki ethnoBUSa. Niestety, z przyczyn organizacyjnych, projekt nie został zrealizowany.

Deklaracja Etyki Zawodu Nauczyciela to kolejne przedsięwzięcie ZNP w zakresie upowszechniania zasady równości i niedyskryminacji. Deklaracja ta jest dokumentem opracowanym przez Międzynarodówkę Edukacyjną, a jej organizacje członkowskie zobowiązały się do wdrożenia jej zapisów na poziomie krajowym. ZNP opracowało cały program związany z wdrożeniem tej deklaracji w Polsce. Uznano, iż zmierzenie się polskiego nauczyciela z sytuacją np. ujawnienia przez ucznia swojej homoseksualności w szkole wymaga odpowiedniego przygotowania, także etycznego. Duży nacisk w tych działaniach położony został na uświadomienie polskim nauczycielom, że autonomia i wolność nauczania i rozmawiania z uczniami na różne, nawet kontrowersyjne tematy jest niezmiernie wysoką wartością. Taka swoboda jest również chroniona na gruncie międzynarodowych zobowiązań Polski w tym zakresie. Projekt Etyka Zawodu Nauczyciela ma na celu między innymi zachęcenie polskich pedagogów do odważnego poruszania wszystkich tematów z młodzieżą, a także odważnej i zdecydowanej obrony wolności przekonań i poglądów.

W ramach ZNP powstał także inny ciekawy projekt. W 2008 roku ZNP uruchomił Infolinię dla Wychowawcy – pierwszy ogólnopolski telefon zaufania dla nauczycieli i wychowawców. Zainteresowane osoby mogły zadzwonić pod numer 0801 800 967 i porozmawiać o problemach wychowawczych, z jakimi mają do czynienia szkole czy placówce oświatowej. Konsultacji udzielali doświadczeni pedagodzy i psychologowie – za darmo i anonimowo. Co trzeci nauczyciel/nauczycielka uważa, że przemoc w szkole jest poważnym problemem. Szkolna przemoc to obrażanie (44 proc. uczniów doświadczyło tego w roku szkolnym 2005/2006 wg badań przeprowadzonych w 2006 roku przez CBOS na potrzeby Kampanii Społecznej „Szkoła bez przemocy”), rozsiewanie plotek (31 proc.), potracenia (29 proc.), pobicia (8 proc.), niszczenie osobistych rzeczy (10 proc.), kradzieże pieniędzy lub przedmiotów (14 proc.) i wymuszenia (3 proc.). Współczesna szkoła boryka się także z problemem mobbingu i dyskryminacji.

Tymczasem nauczyciele nie mogą liczyć na pomoc ani doradców metodycznych (jeden doradca przypada na 364 nauczycieli), ani na wizytatorów z kuratorium oświaty (jeden wizytator ma pod opieką średnio 40 szkół). Brak również szkoleń, kursów i warsztatów. Infolinia działała do 2010 roku dwa razy w tygodniu, w poniedziałek i czwartek w godz. 17.00-19.00. Porady były udzielane bezpłatnie. Osoba dzwoniąca płaciła tylko za połączenie telefoniczne (całkowity koszt połączenia, niezależnie od czasu trwania rozmowy, wynosił 0,29 zł plus VAT). Infolinię obsługiwał zespół specjalistów złożony z doświadczonych psychologów i pedagogów, którzy przeszli specjalne szkolenia dotyczące m.in. techniki prowadzenia rozmów z nauczycielami/nauczycielkami i standardów pracy

w telefonii zaufania. Opiekunką merytoryczną Infolinii była Marta Ziemska, menedżerka oświaty, metodyczka, trenerka z obszaru zagadnień społecznych i umiejętności interpersonalnych, współtwórczyni Ogólnopolskiego Pogotowia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” i pierwszej ogólnopolskiej kampanii społeczno-edukacyjnej „Powstrzymać przemoc domową” – „Bo zupa była za słona”. W ramach akcji promującej Infolinię do szkół i ogniw związkowych zostały wysłane plakaty. Aż 25 proc. wszystkich rozmów, które przeprowadzono w ciągu dwóch lat funkcjonowania Infolinii, dotyczyło mobbingu w szkole, którego wg rozmówców i rozmówczyń telefonu dopuszczali się najczęściej dyrektorzy szkół, księża, nauczycielki i nauczyciele. Infolinia został zamknięta w 2010 roku z powodu kryzysu ekonomicznego.

Płeć

Na świecie pracuje dziś około 1,2 miliarda kobiet. Średnio zarabiają od 12 do 60% mniej od mężczyzn, dlatego jednym z priorytetów Komisji Europejskiej jest zmniejszanie tych różnic, ponieważ na dyskryminacji płacowej traci cała europejska gospodarka. W Polsce różnica ta sięga około 30% (wg ogólnopolskiego badania wynagrodzeń przeprowadzonego przez firmę Sedlak&Sedlak w 2009 roku). Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych szacuje, że współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet wynosi około 40%. W UE zatrudnionych jest 56,3% kobiet. Ten sam współczynnik dla mężczyzn wynosi 70,9%. Kobiety stanowią ponad 52% zasobów siły roboczej w Polsce, jednak według Eurostatu w Polsce ponad 24% kobiet w wieku 24-54 lat jest poza rynkiem pracy, z czego aż połowa z powodów rodzinnych.

Komisja Europejska od dawna dostrzega ten problem i w ciągu najbliższych pięciu lat planuje zintensyfikować działania, by znacząco zmniejszyć różnice w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami. Średnia różnica wynagrodzeń w Unii Europejskiej wynosi obecnie 18%. W celu zmniejszenia tej różnicy Komisja planuje m. in.: prowadzić działania uświadamiające wśród pracodawców, wspierać inicjatywy promujące równe traktowanie i opracowywać narzędzia pomiaru różnicy wynagrodzeń. Nie wyklucza również stworzenia nowych narzędzi prawnych. Komisja będzie konsultować działania z europejskimi partnerami społecznymi i analizować możliwe opcje: zaostrzenie sankcji, przejrzystość wynagrodzeń i regularne zbieranie informacji. Zgodnie z raportem przedstawionym przez szwedzką prezydentkę w 2009 roku, wyeliminowanie różnicy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach członkowskich może potencjalnie doprowadzić do wzrostu PKB o 15-45%.

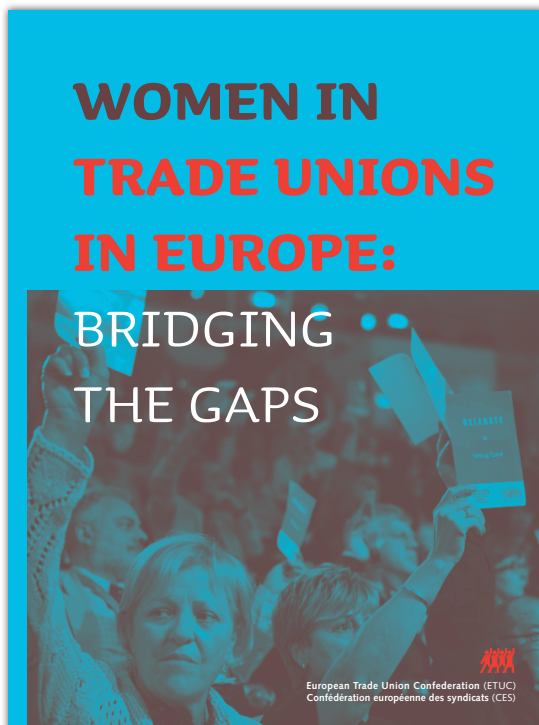
Kobiety częściej niż mężczyźni stają się ofiarami mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu. Z ankiet dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, opracowanych przez Główny Inspektorat Pracy, a rozprowadzanych przez struktury terytorialne Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ), wynika,

że zjawisko dyskryminacji dotyka prawie 60% ankietowanych kobiet. Otrzymują one także gorszą umowę o pracę i niższe stawki wynagrodzenia niż ich koledzy na takim samym stanowisku lub wykonujący takie same zadania. Kobiety są rzadziej awansowane, mimo iż mają lepsze kwalifikacje i osiągnięcia zawodowe niż ich koledzy. To kobiety mają utrudniony dostęp do szkoleń podnoszących ich kwalifikacje. Wreszcie, to kobiety są molestowane, co narusza ich godność, poniża je i upokarza jako pracowników. Powszechne jest też molestowanie seksualne. Badania wykazują, że co czwarta Polka doświadcza niechcianych zaczepki seksualnych w miejscu pracy. Szerzy się zjawisko mobbingu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, mające na celu jego poniżenie, ośmieszenie i wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, co często kończy się chorobą, a nawet pobytam osoby doświadczającej mobbingu w szpitalu.

Według Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) kobiety stanowiły w 2006 roku ok. 42% związkowców, czyli około 25 milionów członkiń. Dane te uzyskano w projekcie „Women in trade unions in Europe: Bridging the

gap” przeprowadzonym przez ETUC. Celem projektu było zbadanie roli kobiet w organizacjach branżowych, a także zebranie dobrych praktyk z zakresu gender mainstreamingu w europejskich strukturach związków zawodowych.

22 marca 2005 roku ETUC wraz z partnerami – Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, wcześniej UNICE), European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME) oraz European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) podpisały dokument nazwany “Framework of actions on gender equality”, którego wdrażanie opisywane jest w corocznych raportach. Dokument zakłada podejmowanie działań w zakresie refleksji nad rolami płciowymi, promocji udziału kobiet w procesie decyzyjnym, elastycznego czasu pracy oraz nierównych wynagrodzeń.



W ramach ETUC działa także Komitet Kobiet, utworzony w strukturach konfederacji już w 1975 roku. Komitet nadzoruje politykę równościową oraz opracowuje strategię na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w strukturach związkowych. Dzięki działalności Komitetu w maju 2007 roku kongres ETUC przyjął w Sewilli „Kartę gender mainstreamingu”. Komitet spotyka się dwa razy do roku w Brukseli. Jego przedstawicielki mają trzy miejsca w Komitecie Wykonawczym ETUC oraz jedno w Komitecie Sterującym organizacji. Członkinie Komitetu Kobiet wybierają sześć członkiń Prezydium – przewodniczącą, dwie wiceprzewodniczące i trzy członkinie zastępcze Prezydium.

Bardzo interesującym przykładem dobrych praktyk w zakresie przełamywania stereotypów związanych z rolami płciowymi jest projekt Międzynarodowej Federacji Aktorów (FIA) realizowany przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach Roku równych szans dla wszystkich w okresie od września 2007 do grudnia 2008 roku. Celem projektu „Changing gender portrayal” było zbadanie wizerunku kobiet w teatrze, telewizji i filmie. W ramach projektu przeprowadzono badanie „Age, gender and performer employment in Europe” pod nadzorem dr Deborah Dean z Uniwersytetu Warwick w Wielkiej Brytanii. Badanie pokazało jak płeć i wiek wpływają na warunki pracy aktorów, jej jakość, rodzaje proponowanych zajęć i prac, długość kariery czy wysokość wynagrodzenia. Wyniki badań potwierdziły także powszechną zależność, iż kariery mężczyzn jako aktorów trwają dłużej niż kobiet. Mężczyźni są liczniej reprezentowani w różnych kategoriach: wiekowych, stażowych, wynagrodzeń itp. Najwięcej kobiet było z kolei w grupie aktorów młodych. Kobiety zarabiają też mniej niż mężczyźni. Rezultatem badań będzie podręcznik dobrych praktyk zmierzających do zmiany nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodach aktorskich. Więcej na temat projektu można znaleźć na stronie: <http://www.fia-actors.com/en/projects.html>.

Niektóre związki zawodowe przyjmują strategię, których celem jest długotrwała polityka prowadząca do wyrównywania płac kobiet i mężczyzn. Przykładem takiej dobrej praktyki może być Landsorganisationen i Danmark (LO), największa duńska konfederacja związków zawodowych. Podczas odbywającego się w 2007 roku kongresu LO za priorytet działań związkowych uznano walkę o równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn. W konsekwencji przyjęto „Strategię równych płac”, dokument analizujący sytuację kobiet na duńskim rynku pracy oraz pomysły na poprawę ich sytuacji. LO angażuje się w równouprawnienie kobiet i mężczyzn od wielu lat, kiedy to przyjmowano innego rodzaju dokumenty i strategię na rzecz poprawy sytuacji kobiet.

Kwestia nierównego wynagrodzenia za tę samą pracę dla kobiet podejmowana jest także m.in. przez brytyjski związek zawodowy UNISON zrzeszający ponad milion kobiet. Problem ten był zresztą jednym z priorytetowych działań związku w ostatnich latach. Strategia podjętych działań oparta była na tzw. umowach ubezpieczeniowych z pracodawcami na poziomie krajowym. Miały one zabezpieczać równą płacę dla kobiet i mężczyzn. Gdy negocjacje z pracodawcami nie przynosiły rezultatu, związek podejmował kroki prawne we współ-

pracy z organizacją na rzecz równego traktowania Fawcett Society. Działania te zwróciły uwagę m.in. rządu brytyjskiego na problem nierównej płacy kobiet i mężczyzn. Więcej informacji na temat projektu można znaleźć na stronie: <http://unison.org.uk/equalpay/index.asp>

Grupy ds. kobiet działają w ramach UNISON-u na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Związek wyznaczył także regionalne koordynatorki ds. kobiet, których zadaniem jest m.in. interwencja w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć. Koordynatorki wchodzi w skład grupy ds. kobiet na poziomie krajowym. Każdego roku odbywa się konferencja grupy krajowej, podczas której określany jest plan działań grupy na kolejne miesiące. Dzięki działalności grup ds. kobiet udało się w ramach związku UNISON przeforsować wiele rozwiązań równościowych, w tym m.in. parytet płci we wszystkich ciałach decyzyjnych związku, szkolenia aktywizujące kobiety, a także opiekę nad dziećmi dla kobiet uczestniczących w spotkaniach i konferencjach organizowanych przez związek.

Prostym narzędziem przypominającym o prawach kobiet jest plakat. Taki ciekawy plakat wydał m.in. kanadyjski związek The National Union of Public and General Employees (NUPGE) z okazji obchodzonego w październiku Miesiąca historii kobiet. Podobny plakat przygotowano z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet obchodzonego 8 marca .

* Women's History Month OCTOBER

one
good idea deserves
another

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL INCLUDE:
* the right to organize and bargain collectively * a national network of community-based services that allow us to fully participate in society * an end to poverty and homelessness * elimination of discrimination in respect of employment.

national union
POSTERS FOR PEOPLE #8 2010

Przy Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ) działa Komisja Kobiet, która zajmuje się m.in. promocją równouprawnienia kobiet i mężczyzn w ramach OPZZ. Dla przykładu 8 września 2004 roku wystosowała ona apel

do „organizacji pracodawców RP o przestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych”. Przewodnicząca Komisji Kobiet Bożena Paździor napisała w apelu: „Komisja Kobiet OPZZ zwraca się do: Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Business Centre Club z apelem o zwrócenie uwagi „swoim” pracodawcom na obowiązek przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych zapisanych w Kodeksie pracy, nakazanych przez Unię Europejską.

Apelujemy także o odpowiednie przeszkolenie pracodawców nieznających w/w przepisów bądź świadomie uchylających się od ich przestrzegania. Komisja Kobiet OPZZ będzie prowadziła „czarną księgę” pracodawców dyskryminujących kobiety oraz stosujących lub tolerujących mobbing w miejscu pracy” .

W 2006 roku Komisja Kobiet przeprowadziła ankietę nt. sytuacji kobiet w zakładach pracy, która miała służyć pozyskaniu wiedzy na temat faktycznej sytuacji kobiet w zakładach pracy. Ankietę wypełniali przedstawiciele zarządów zakładowych organizacji związkowych.

W NSZZ „Solidarność” działa Sekcja Kobiet. Zgodnie ze statutem jest ona sekcją problemową. Działa w strukturach regionalnych i na szczeblu krajowym. Jak można przeczytać na stronie internetowej związku, „NSZZ „Solidarność” jest organizacją, w której około połowa członków to kobiety. Sekcja Krajowa Kobiet chce promować udział kobiet w życiu Związku, wyzwalać w nich chęć do działania na rzecz kobiet i mężczyzn w Związku. Wymaga to większego zaangażowania kobiet w życie Związku”.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wraz z Funduszem Gospodarczym Sp. z o.o. realizują projekt pt. „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej”. W związku z projektem, 15 kwietnia 2010 roku w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pod tytułem „Szanse i bariery wdrażania Europejskich Działań Ramowych w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk”. W ramach projektu odbyły się także szkolenia, których głównym celem było przygotowanie wytycznych do negocjacji na różnych poziomach,



Whatever became of me?

How tough is it to find time for yourself?

How tough is it to balance work life and home life?

We want to know so we can work on making it easier.

We asked. You answered. What's next?

Watch for reports from our April "Quality of Women's Lives" Conference.

Visit our website at www.nupge.ca

IWD 10 INTERNATIONAL WOMEN'S DAY

POSTERS FOR PEOPLE #1 2010

 national union
www.nupge.ca

dotyczących równouprawnienia płci. Łącznie przeszkolonych zostało 64 działaczy związkowych (50 kobiet i 14 mężczyzn). Cele szkoleń to również:

- rozpowszechnienie treści „Ram działania dotyczących równouprawnienia płci”,
- uwzględnienie w procesie negocjacji zbiorowych szczególnych potrzeb różnych grup pracowniczych,
- przekazanie wiedzy o roli włączania zagadnień równości szans do negocjacji zbiorowych i poinformowanie o sposobach ich realizacji,
- włączenie do negocjacji zagadnień związanych z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego.

Jak można przeczytać na stronie internetowej projektu, najczęściej pojawiający się wniosek z tych spotkań dotyczy włączenia kobiet w proces konsultacji i podejmowania decyzji w Związku na różnych szczeblach. „Obecnie ciała decyzyjne są zazwyczaj zdominowane przez mężczyzn, począwszy od komisji zakładowych, przez Zarządy Regionów, a na Komisji Krajowej skończywszy. Biorąc pod uwagę udział kobiet w życiu związkowym, jest on mniejszy od udziału panów. Wśród członków „Solidarności” 38 proc. to kobiety. Spośród 34 Zarządów Regionów tylko dwóm przewodniczą kobiety, a tylko jedna kobieta szefuje jednemu z naszych 16 Sekretariatów Branżowych. Również jedna kobieta zasiada w Prezydium Komisji Krajowej” – czytamy na stronie .

Przy Śląskim Okręgu ZNP od 25 marca 2004 roku działa Klub Antymobbingowy – inicjatywa wyjątkowa nie tylko na terenie Polski. Celem klubu jest: podniesienie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z mobbingiem rozumianym jako przemoc psychiczna w pracy, nagłaśnianie problemu mobbingu, pokazywanie skutków ekonomicznych, zdrowotnych i moralnych tego zjawiska, pomoc osobom zagrożonym, poddawanych mobbingowi oraz ofiarom lobbingu, a także prowadzenie działalności mediacyjnej .

Ciekawym przykładem współpracy związków zawodowych z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego jest udział tych pierwszych w manifestacjach popierających postulaty kobiet, w tym Manifach. W 2010 roku w manifestacji pod hasłem „Solidarne w kryzysie, solidarne w walce” uczestniczyły związki zawodowe: nauczycieli (ZNP), pielęgniarek i położnych (OZZPiP) oraz pracowników supermarketów (Sierpień '80), a także OPZZ. Przedstawiciele związków zwracali uwagę na nierówności ekonomiczne, dyskryminację kobiet w zatrudnieniu i innych dziedzinach życia. Celina Stasiak, prezes lubelskiego ZNP, mówiła: „Żądamy, by Ministerstwo Edukacji zrewidowało treści podręczników szkolnych, ponieważ wciąż pokazują kobietę stereotypowo, jako wieszającą firanki”.

Orientacja seksualna i tożsamość płciowa

Rozwój grup LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych) w strukturach związków zawodowych był powolny i najczęściej pojawiał się jako pionierska inicjatywa indywidualna lub małej grupki osób, które z determinacją

walczyły o rozpoznanie praw osób LGBT w swoich związkach zawodowych. W Europie pierwsze grupy pojawiły się w krajach zachodnio-północnych, takich jak Wielka Brytania, Holandia i Niemcy. Zazwyczaj pojawiały się w sektorze publicznym, w szczególności edukacyjnym, które w tamtych czasach były bardziej otwarte i gotowe na podjęcie debaty na temat różnorodności. Dobrym przykładem takiego związku zawodowego jest niemiecki Państwowy Związek Zawodowy ÖTV1, w ramach którego grupę LGBT założono już w 1978 roku. Początkowo działania i żądania związkowych grup LGBT były bardzo zbliżone do żądań szeroko rozumianego ruchu LGBT – były to uchylene przepisów penalizujących niepubliczne i dobrowolne akty homoseksualne, walka o widoczność gejów i lesbijek oraz walka z dyskryminacją i uprzedzeniami w miejscu pracy.

Warto wspomnieć, że grupy LGBT ÖTV, Abvakabo (Holandia) oraz NALGO (obecnie UNISON) rozpoczęły współpracę międzynarodową już na początku lat dziewięćdziesiątych. W 1993 podjęły wspólne działania lobbujące podczas konferencji Public Service Union w Helsinkach, składając wnioski mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji lesbijek i gejów w miejscu pracy.

Dzisiaj kwestia równouprawnienia pracowników LGBT jest podejmowana przez coraz większą liczbę związków zawodowych. Stereotypy i uprzedzenia społeczne przez wiele lat hamowały postęp w tej dziedzinie, jednak rozwój prawodawstwa i przemiany społeczne zachęcają kolejne związki zawodowe do podjęcia walki z dyskryminacją ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną wśród pracowników jest realnym problemem, który może mieć następujące przejawy:

- odmowa zatrudnienia, wyrzucenie z pracy, odmowa awansu,
- molestowanie: żarty, insynuacje i komentarze, słowna przemoc, plotki, przezywanie, wiktyimizacja, nieprawdziwe oskarżenia o molestowanie wychowanków, napisy na ścianach, obraźliwe telefony, anonimowa poczta, niszczenie własności, szantaż, przemoc, a nawet zagrożenie śmiercią,
- odmowa benefitów pracowniczych (np. dodatkowe dni wolne od pracy z powodu choroby dziecka, choroby partnera, brak ubezpieczenia dla drugiego partnera, bony upominkowe itp.)
- samowykluczenie (np. kiedy osoba homoseksualna unikać będzie niektórych prac czy zawodów z obawy przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną).

Potwierdzeniem dyskryminacji były rezultaty badań nad nierównym traktowaniem osób homoseksualnych w zatrudnieniu przeprowadzonych w 2007 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO), agendę ONZ, i przedstawione w raporcie „Equality At Work: Tackling the Challenges”.

Jedną z pierwszych inicjatyw związkowych było opublikowanie w 1999 roku przez Education International (EI) i Public Services International (PSI) wspólnej publikacji „Working For Lesbian And Gay Members”. Kontynuacją współpracy między EI i PSI w dziedzinie praw pracowników LGBT była wydana w październiku 2007 roku publikacja „Trade Unionists Together For LGBT Rights!”.

Obie publikacje wskazują organizacjom członkowskim EI i PSI na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym możliwości współpracy z organizacjami LGBT w zakresie równego traktowania pracowników .

W 2007 roku EI i PSI przeprowadziły badania wśród swoich organizacji członkowskich w zakresie polityki równouprawnienia pracowników LGBT. Na przesłane ankiety odpowiedziały 42 organizacje członkowskie EI oraz 17 PSI. Badania pokazały różny stopień rozwoju polityki równouprawnienia pracowników LGBT wśród organizacji członkowskich. Niektóre z organizacji od wielu lat prowadzą regularną politykę w tym zakresie, inne stawiają dopiero pierwsze kroki.

Na stronach internetowych ILGA-Europe znaleźć możemy cały dział poświęcony współpracy ze związkami zawodowymi. Jak przyznaje jednak Silvan Agius, Senior policy and programmes officer tej organizacji, współpraca ta jest stosunkowo nowa – rozpoczęła się w 2007 roku od projektu „Extending Equality: Trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity”. Celem projektu było zbadanie zakresu dyskryminacji pracowników LGBT i przygotowanie organizacji branżowych do podjęcia działań związanych z rozwiązywaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej w przyszłości. W 2008 roku przygotowano konferencję poświęconą temu zagadnieniu oraz podręcznik dobrych praktyk. Jednym z celów było zachęcanie organizacji LGBT do podejmowania współpracy z organizacjami pracowniczymi na poziomie lokalnym. Rezultatem tych działań było m.in. ustanowienie pełnomocnika ds. LGBT przy OPZZ w Polsce, opracowanie przez General Workers Union (GWU) przy współpracy z Malta Gay Rights Movement (MGRM) na Malcie wewnętrznej polityki równościowej czy przygotowanie wspólnego programu obchodów Międzynarodowego Dnia Walki z Homofobią i Transfobią przez francuską centralę związkową Confederation Generale du Travail (CGT) i organizacje LGBT.

Warto przypomnieć, że polski system edukacji traktuje homoseksualność w sposób stereotypowy, pełen przesądów i uprzedzeń. Sytuację pogorszyła nominacja Romana Giertycha, przewodniczącego Ligii Polskich Rodzin, na ministra edukacji. Giertych zasłynął m.in. z pomysłu wprowadzenia ustawy o tzw. zakazie propagandy homoseksualnej. Wszystko to ma wpływ na nauczycieli, którzy często podzielają uprzedzenia wobec osób homoseksualnych, a ci, którzy do tej pory otwarci byli na dyskusję, często starają się jej unikać ze względu na obawy przed konsekwencjami ze strony kuratorium, księdza, katechety, grona pedagogicznego czy samych rodziców.

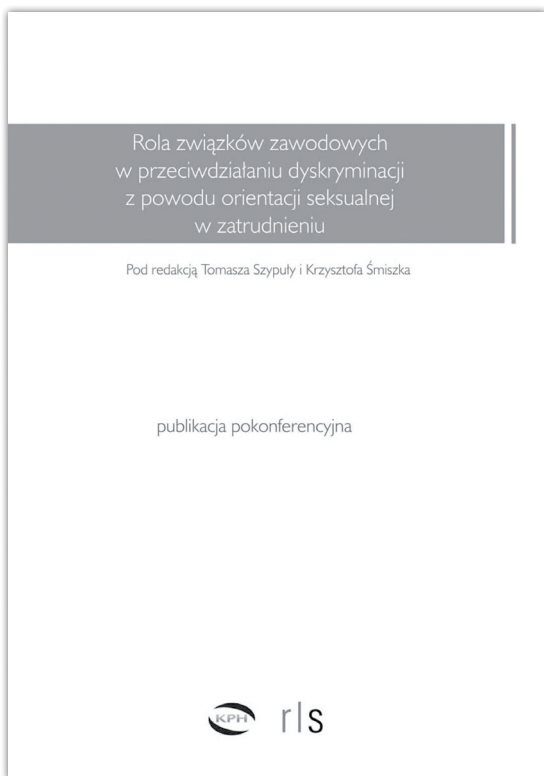
Giertych odwołał latem 2006 roku dyrektora Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli, Mirosława Sielatyckiego ponieważ ten zaakceptował wprowadzenie do dystrybucji wśród nauczycieli „Kompasu”, podręcznika Rady Europy mówiącego o prawach człowieka, w tym m.in. o dyskryminacji gejów i lesbijek. Wśród wielu organizacji protestujących przeciwko tej decyzji silny był głos Education International (EI), które w oficjalnym liście podpisanym przez

Freda van Leeuwen pisało: „Zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji, także tej związanej z orientacją seksualną, jest środkiem do budowy pokojowych społeczeństw, których podstawami są różnorodność i integracja. Szkoły są miejscami, w których dzieci powinny uczyć się tolerancji”.

W 2007 roku Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) zorganizował protest przeciwko polityce edukacyjnej ówczesnego ministra edukacji. W proteście, w którym uczestniczyło około 12 tysięcy związkowców, wzięły udział także organizacje LGBT.

Ważnym elementem wymiany dobrych praktyk są konferencje organizowane przez organizacje LGBT i związki zawodowe. Po raz pierwszy w Polsce taka międzynarodowa konferencja odbyła się 21 czerwca 2008 roku. Jej tematem była „Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu”. została ona zorganizowana przez Stowarzyszenie Kampania Przeciw Homofobii, przy finansowym wsparciu przedstawicielstwa w Polsce Fundacji im. Róży Luksemburg. W konferencji uczestniczyło ponad 70 osób z całej Polski, a kilkunastu prelegentów z kraju i z zagranicy miało okazję podzielić się z nimi swoimi doświadczeniami i wiedzą. Jak piszą organizatorzy, „głównym celem (...) była chęć włączenia do debaty antidyskryminacyjnej związków zawodowych – jednego z najważniejszych podmiotów, który może mieć realny wpływ na poprawę sytuacji pracowników nierówno traktowa-

nych ze względu na swoją orientację seksualną. Jak dotąd polskie związki zawodowe, w przeciwieństwie do swoich odpowiedników na Zachodzie, nie były aktywne w tak ważnym obszarze polityki zatrudnienia, jaką jest walka z dyskryminacją i marginalizacją poszczególnych grup społecznych, a zwłaszcza przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników – gejów, lesbijek, osób bi- i transseksualnych (LGBT). Przedstawiciele Kampanii Przeciw Homofobii, obserwując zaangażowanie zachodnich związków zawodowych w walkę z dyskryminacją, doszli do wniosku,



że jedynym katalizatorem takiej aktywności w Polsce muszą być organizacje pozarządowe, które zachęcą organizacje pracownicze do podjęcia działań w tym kierunku. Biorąc pod uwagę brak jakiegokolwiek doświadczenia związków zawodowych w dziedzinie zwalczania homofobii, polskie organizacje gejosko-lesbijskie mogą być dla nich niezwykle cennym partnerem i nieocenionym źródłem informacji o przypadkach dyskryminacji w zatrudnieniu oraz o skali nierównego traktowania osób LGBT w zatrudnieniu”. W ramach projektu wydano także publikację pokonferencyjną zawierającą prezentacje uczestników.

Organizacje branżowe powołują w ramach swoich struktur różnego rodzaju grupy (formalne i nieformalne) podejmujące problem nietolerancji i dyskryminacji osób LGBT. Kilka lat temu francuska Konfederacja związków zawodowych (CGT) utworzyła grupę pracującą na rzecz równouprawnienia ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Grupa o nazwie Konfederacyjny Komitet Przeciw Homofobii współpracuje blisko z francuskimi organizacjami LGBT.

Podobna grupa działa w ramach brytyjskiego związku UNISON. Jest to komitet krajowy, który posiada lokalne grupy w 12 regionach kraju. Grupy lokalne wybierają po dwóch przedstawicieli do komitetu krajowego, który każdego roku organizuje konferencję. Podczas konferencji ustalany jest m.in. roczny plan działania komitetu. Dodatkowo, każda z lokalnych grup może delegować do komitetu krajowego po jednej osobie biseksualnej, transpłciowej lub niepełnosprawnej lub też czarnoskórą osobę LGBT. Pozwala to zachować różnorodność w procesie decyzyjnym. Komitet wydaje biuletyn „OUT in UNISON”.

Inną dobrą praktyką w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną jest powoływanie pełnomocników ds. osób LGBT. W sierpniu 2009 roku takie stanowisko objął w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ) Adam Rogalewski, przedstawiciel OPZZ przy brytyjskim związku zawodowym UNISON. W jednym z wywiadów Rogalewski mówił: „Od sierpnia miałem kilkanaście skarg, głównie indywidualnych, prywatnych, dotyczących przede wszystkim mobbingu w miejscu pracy, naśmiewania się z orientacji. Nie chcemy ich jeszcze ujawniać, muszą tu zaznaczyć, że zwykle najpierw staram się z takimi osobami porozmawiać, doradzić im, jak taką sprawę załatwić, pójście do sądu jest zawsze ostatecznością, tak dla osoby, której dyskryminacja dotyczy, jak i dla pracodawcy. Często ludzie dzwonią także po poradę, co zrobić, jeżeli wydaje im się, że są ofiarami dyskryminacji ze względu na orientację, i czy to jest w ogóle dyskryminacja”.

Niepełnosprawność

Sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną sytuacji na rynku pracy. Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności Polski (BAEL) wskazują na znaczną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w ciągu ostatnich lat. W latach

2007-2009 odnotowano wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia oraz spadek stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (ten ostatni obserwowano od 2006 roku). Największy wzrost wskaźnika zatrudnienia w tej grupie nastąpił w latach 2007 i 2008. W 2008 roku, po raz pierwszy od 2002 roku, wskaźnik ten przekroczył 20% (wynosił 20,8%), a w roku 2009 osiągnął wartość 21,4%. W III kwartale 2009 roku na polskim rynku pracy pracowało 479 tysięcy osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (w tym 339 tysięcy jako pracownicy najemni), co stanowiło 22,9% ogółu niepełnosprawnych w tym wieku. Tym samym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym osiągnął poziom nienotowany w okresie ostatnich 10 lat. Nadal jednak osoby niepełnosprawne narażone są na dyskryminację, która rozpoczyna się już na poziomie rekrutacji.

W ramach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) działa pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych współpracujący blisko z innymi organizacjami zajmującymi się problemami tej grupy. W ramach działalności pełnomocnika zorganizowano szereg konferencji i szkoleń. Pełnomocnik współpracuje także blisko z European Disability Forum (EDF) zrzeczającym organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Krajowy Komitet Członków z Niepełnosprawnością zajmujący się problemami osób niepełnosprawnych działa także w ramach największej brytyjskiej organizacji branżowej UNISON. Organizacja posiada także grupy Komitetu działające lokalnie w 13 regionach kraju. Grupy lokalne wybierają po dwóch swoich przedstawicieli (co najmniej jeden z nich musi być kobietą) do

* Persons with Disabilities Day DECEMBER 3

one
good idea deserves
another

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL INCLUDE:
* the right to organize and bargain collectively * a national
network of community-based services that allow us to fully
participate in society * an end to poverty and homelessness *
elimination of discrimination in respect of employment.

national union
POSTERS FOR PEOPLE #9 2010

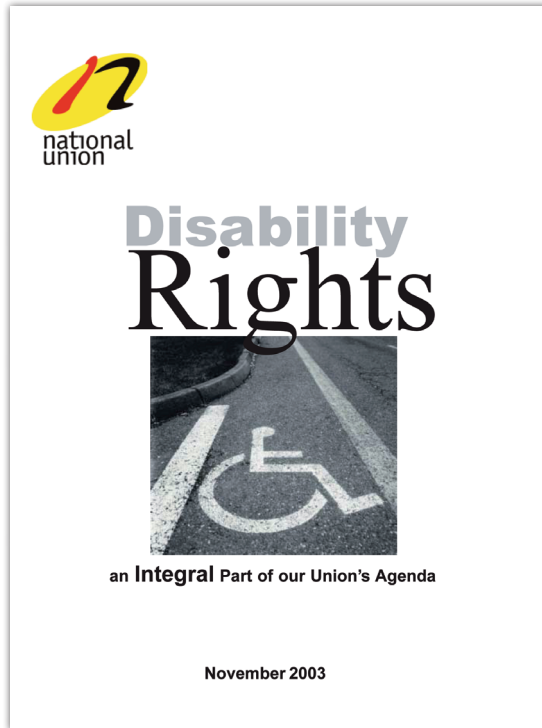
Krajowego Komitetu, który składa się z 26 osób. Komitet organizuje coroczną konferencję, podczas której ustalany jest program działania na następny rok, a także regularnie wydaje biuletyn „Rights at Work – Access all Areas”.

Luksemburska Info-Handicap, organizacja zrzeszająca osoby niepełnosprawne, jest inicjatorką ciekawej koalicji organizacji pozarządowych, związków zawodowych oraz przedstawicieli administracji państwowych na rzecz promocji Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ. Koalicja została utworzona

25 marca 2009 roku, a jej pierwszym zadaniem było zebranie jak największej ilości przedstawicieli różnych organizacji i instytucji. Koalicja zajmuje się informowaniem społeczeństwa o treści Konwencji, jej implementacji do prawa krajowego, a także wpływu na „zwykłego” pracownika z niepełnosprawnością. Grupa zaplanowała także działania na skalę międzynarodową, w tym konferencje i seminaria. Koalicja brała udział także w konsultacjach i opracowywaniu raportu luksemburskiego Komisariatu ds. Cudzoziemców „Dyskryminacja w zatrudnieniu”, który zawiera omówienie problemu w zakresie dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i rasę, religię i światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Jednym z najprostszych sposobów promocji informacji na temat problemu dyskryminacji osób niepełnosprawnych jest przygotowanie ulotki tematycznej. Takie ulotki opisujące problemy pracowników niepełnosprawnych, prawa ich chroniące oraz sposoby przeciwdziałania dyskryminacji przygotowało wiele organizacji branżowych. Przykładem jest ulotka kanadyjskiego związku pracowników sektora publicznego, The National Union of Public and General Employees (NUPGE). Związek przygotował także specjalny plakat na Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych obchodzony 3 grudnia.

Sprawami pracowników niepełnosprawnych zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” zajmuje się Pełnomocnik Komisji Krajowej ds. Osób Niepełnosprawnych. Pełnomocnik koordynuje działania dwóch Sekcji Krajowych: Sekcji Krajowej



Osób Niepełnosprawnych oraz Sekcji Krajowej Osób Niewidomych. Realizuje on swoje zadania poprzez:

- opiniowanie aktów prawnych dotyczących środowiska osób niepełnosprawnych,
- utrzymywanie kontaktów z międzynarodowymi organizacjami zajmującymi się problematyką osób niepełnosprawnych oraz udział w szkoleniach i seminariach przez nie organizowanych,
- monitorowanie rozwiązań prawnych w Polsce i w innych krajach w zakresie dotyczącym osób niepełnosprawnych,
- tłumaczenie obcojęzycznych publikacji i dokumentów (język angielski i francuski) na potrzeby biura,
- pracę w zespołach roboczych zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych (zespół Komisji Krajowej ds. polityki społecznej, zespoły powoływane przez Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych).

O wzrastającej świadomości praw pracowników niepełnosprawnych także w Polsce świadczy przykład poruszającej się na wózku inwalidzkim asesor, która nie została powołana na stanowisko prokuratora. Spór pomiędzy asesor a jej przełożonymi powstał po tym, jak tuż przed zakończeniem okresu asesury i powołaniem na stanowisko prokuratora uległa wypadkowi. Doznała obrażeń, przez które musi poruszać się na wózku inwalidzkim. Leczenie operacyjne i rehabilitacyjne spowodowały, że przez ponad rok nie mogła pracować. To wykorzystał prokurator okręgowy, czyli jej pracodawca. Bez przeprowadzenia procedury opinii końcowej prowadzącej do powołania na stanowisko prokuratora oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia zwolnił ją z pracy. Powód: nieobecność z powodu choroby przekraczająca rok. Zwolnienie nastąpiło, mimo że lekarz medycyny pracy stwierdził, iż asesor jest zdolna do wykonywania obowiązków prokuratora w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Niepełnosprawną asesor popierają prokuratorzy. Ich zdaniem nie ma żadnych przeszkód, aby osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim wykonywała obowiązki śledczego. Na forum dyskusyjnym prokuratorów pojawiło się już ponad 100 wpisów z poparciem. W sprawę zaangażowały się także Związek Zawodowy Prokuratorów oraz stowarzyszenia prokuratorów. „Jest rzeczą oczywistą, że osoba niepełnosprawna ruchowo nie jest w stanie poprowadzić oględzin miejsca ujawnienia zwłok w trudnych warunkach terenowych i atmosferycznych, ale może wykonywać inne czynności o charakterze biurowym w zwiększonym wymiarze. To tylko kwestia organizacji pracy jednostki prokuratury zatrudniającej taką osobę” mówił „Dziennikowi Gazecie Prawnej” Jacek Skała, wiceprzewodniczący Rady Głównej Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP oraz wiceszef Komitetu Obrony Prokuratorów. W sprawę zaangażowała się także Helsińska Fundacja Praw Człowieka (HFPCz), która uważa, że zwolnienie z pracy niepełnosprawnej asesor jest dyskryminacją.

Wiek

Badania pokazują, że dyskryminacja ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia jest jedną z najczęściej spotykanych form nierównego traktowania. Przejawia się ona najczęściej w ograniczaniu dostępu do szkoleń, niższych wynagrodzeniach i świadczeniach, ograniczaniu możliwości awansu. Ta forma dyskryminacji dotyczy zarówno osoby młode, jak i starsze.

W wielu strukturach związkowych działają grupy zajmujące się problematyką dyskryminacji osób starszych lub młodych. Na poziomie europejskim taka grupa – Youth Committee (Komitet Młodych) – działa w ramach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). Komitet spotyka się dwa razy do roku i jest złożony z Sekretariatu Komitetu oraz Biura składającego się z sześciu członków wybieranych spośród organizacji członkowskich ETUC. Brytyjski związek zawodowy szacuje, że wśród jego członków znajduje się 75 tysięcy młodych pracowników zrzeszonych w grupie UNISON Young Members. Członkiem grupy może zostać każda osoba do 27 roku życia. Grupa posiada pełnomocników ds. osób młodych w 12 regionach kraju. Głównymi problemami, jakimi zajmują się działacze związkowi w ramach grupy, są: nierówne wynagrodzenie, złe warunki pracy, przemoc fizyczna i psychiczna, molestowanie. Związek wydaje biuletyn „Next Generation” skierowany do młodych członków organizacji. Także brytyjski Trades Union Congress (TUC) na swoich stronach internetowych posiada bogaty zbiór informacji na temat dyskryminacji ze względu na wiek.

Pochodzenie etniczne i narodowe

Badania Międzynarodowej Organizacji Pracy „Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work” dotyczące dyskryminacji pracowników migrujących na rynku pracy w krajach zachodnich (czyli tych, które są z reguły krajami przyjmującymi) wykazały występowanie dyskryminacji w zatrudnieniu dochodzącej do 35% we wszystkich tych krajach, nawet w Skandynawii, mimo że jest to sprzeczne z międzynarodowymi standardami pracy (oznacza to, że w stosunku do 1/3 pracowników migrujących lub pochodzących z mniejszości etnicznych dochodziło do dyskryminacji).

Najczęstsze przejawy dyskryminacji na rynku pracy to:

- Zatrudnianie poniżej kwalifikacji,
- Niższe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości,
- Mniejszy dostęp do opieki społecznej,
- Charakter wykonywanej pracy – pracę imigrantów określa się jako „brudna, niebezpieczna, poniżająca” (dirty, dangerous, degrading – DDD),
- Dyskryminacja podczas rekrutacji (np. w Belgii w 1999 roku badania przeprowadzone z inicjatywy MOP wykazały dyskryminację pracowników pochodzenia marokańskiego na etapie rekrutacji),

- Większe bezrobocie wśród imigrantów czy mniejszości etnicznych w porównaniu z pracownikami krajowymi (np. według danych związków zawodowych w Niemczech (DGB) Azjaci i Afrykanie są dwukrotnie bardziej narażeni na bezrobocie w porównaniu z pracownikami krajowymi. To samo wynika z badań brytyjskich związków zawodowych (TUC). W Danii przeciętny poziom bezrobocia wśród pracowników krajowych wynosi 5,5%. Wśród imigrantów – 16,5%.),
- Segregacja pod względem rodzaju wykonywanej pracy (np. z badań brytyjskich związków zawodowych (TUC) „Qualifying for Racism” wynika, że rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika różni się z zależności od jego rasy. Przykładowo, Azjaci i Afrykanie rzadziej są zatrudniani na stanowiskach kierowniczych .

Diagnoza sytuacji pracowników migrujących, często należących do mniejszości etnicznych lub narodowych, jest jednym z pierwszych kroków w ustaleniu polityki równościowej w związkach zawodowych. Takie badania prowadzone są przez wiele związków, a w Unii Europejskiej wspierane są przez różnego rodzaju programy finansowe. Dla przykładu, w 2009 roku duńska konfederacja związków zawodowych Landsorganisationen i Danmark (LO) we współpracy z Ministerstwem Zatrudnienia oraz Duńskim Centrum Badań nad Zatrudnieniem (FAOS) przeprowadziły badania nad płacami i standardami życia pracowników migracyjnych z Polski na terenie Kopenhagi. Badania wykazały, iż polscy robotnicy niewiele wiedzą o przysługujących im prawach pracowniczych, a tylko 11% z nich jest członkami związków zawodowych. Podobne badania przeprowadzono w Irlandii Północnej. Pytano jednak społeczeństwo o nastawienie do pracowników migracyjnych. W 2001 roku zaczął się zwiększać poziom imigracji do Irlandii Północnej spoza Wysp Brytyjskich. Trend ten widoczny był już kilka lat wcześniej w Republice Irlandii. Od chwili rozszerzenia Unii Europejskiej (UE) w 2004 roku więcej osób przyjechało do Irlandii Północnej z innych krajów niż wyjechało za granicę. Znaczna część tej imigracji ma miejsce z krajów Europy Wschodniej, które wstąpiły do UE w 2004 roku. Sondaż Northern Ireland Life and Times (NILT) przeprowadzony w 2006 roku obejmował wiele pytań dotyczących nastawienia do migracji i pracowników migrujących. Dane z sondażu NILT z 2006 roku wskazują na ambiwalentny stosunek do pracowników migracyjnych. Ponad dwie trzecie osób uważa, że pracownicy migracyjni otwierają Irlandię Północną na nowe idee i kultury, co sugeruje, iż potencjalne obszary napięć nie będą zogniskowane wokół konfliktów kulturowych. Natomiast fakt, iż nieznaczna większość uważa, że liczba pracowników migracyjnych prowadzi do braku mieszkań na rynku lokalnym, a większa część uznaje, że służba zdrowia jest z tego powodu obciążona, wskazuje na zogniskowanie potencjalnych obszarów konfliktu wokół przydziału środków państwowych. Ludzie wydają się odczuwać, iż obecny poziom inwestycji w mieszkalnictwo i służbę zdrowia jest niewystarczający, jednak pytanie, czy winią za to imigrantów, czy rząd, pozostaje

je otwarte. Badania te mogą być jednak drogowskazem dla związków zawodowych w zakresie kierunku prac nad zmianą sytuacji pracowników należących do mniejszości etnicznych i narodowych.

W strukturach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) działa pełnomocnik ds. pracowników migracyjnych i mniejszości etnicznych. W ramach swojej działalności biuro pełnomocnika organizuje konferencje, seminaria, wydaje oświadczenia oraz prowadzi szereg projektów antydyskryminacyjnych. ETUC był także partnerem w projekcie „Civil Society Dialogue: bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture”. Celem projektu była wymiana doświadczeń między tureckimi związkami zawodowymi a związkami w Unii Europejskiej. Ważnym elementem projektu było poszukiwanie wspólnego zrozumienia i szacunku w kontekście różnorodności kulturowej. W projekcie uczestniczyły 3 związki zawodowe z Turcji (Turk-Is, Hak-Is oraz DISK) oraz 17 europejskich konfederacji związków zawodowych zrzeszonych w ETUC. W ramach projektu przygotowano 25 seminariów oraz 2 konferencje, w których uczestniczyło 1605 osób. Ponadto przygotowano raport z badań. Kontynuacją prac był nowy projekt ETUC „Making the best of young people’s potential in a trade union environment”.

Aby podnosić świadomość prawną pracowników migracyjnych, związki zawodowe przygotowują ulotki informujące o podstawowych prawach pracowników wydawane w ich językach ojczystych. Przykładem może być ulotka dla pracowników z Polski wydana przez brytyjski Trades Union Congress (TUC) zrzeszający 60 związków członkowskich i mający niemal 6,5 miliona członków. Ulotka informuje o bezpieczeństwie i higienie pracy, płacy minimalnej, wynajmie mieszkania, ale podaje także ważne kontakty do organizacji i instytucji pomagających pracownikom migracyjnym. Ulotka wydana została także w języku czeskim, angielskim, estońskim, francuskim, węgierskim, łotewskim, litewskim, rosyjskim, słowackim i hiszpańskim. TUC, we współpracy z Citizens Advice Service, przygotował także stronę internetową w języku polskim dla osób chcących podjąć pracę w Wielkiej Brytanii. Na stronie można znaleźć niezbędne informacje prawne, a także kontakty do instytucji wspierających pracowników, w tym w zakresie dyskryminacji (m.in. Komisji do spraw równouprawnienia i praw człowieka (Equality and Human Rights Commission)). Zawiera ona również informacje o kwestiach społecznych, takich jak zakwaterowanie oraz zdrowie, jak również porady dotyczące faktycznych warunków mieszkania i pracy w Wielkiej Brytanii.

Kwestia nierównego traktowania pracowników migracyjnych dociera także do świadomości polskich związków zawodowych. 3 lipca 2008 roku Zarząd Krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” gościł Zoltana Dokę ze Swiss Labour Assistance (SLA), szwajcarskiej organizacji pozarządowej ściśle współpracującej ze związkami zawodowymi, oraz Holgera Schatza reprezentującego szwajcarski związek zawodowy UNIA. Rozmawiano o możliwości realizacji wspólnego projektu skierowanego do pracowników migracyjnych. „Chodziłoby nam zarówno o Polaków wyjeżdżających za chlebem do Europy Zachodniej, jak i tych, którzy

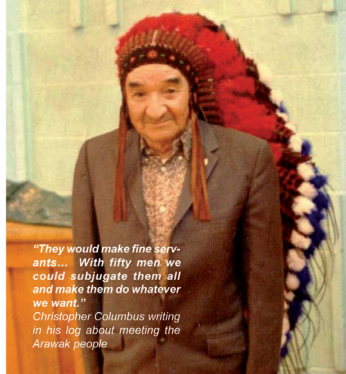
najprawdopodobniej pojawią się u was w związku z pogłębiającą się luką na rynku pracy w budownictwie. Na uwadze należy też mieć zbliżające się mistrzostwa w piłce nożnej i bardzo prawdopodobny przyjazd robotników zza wschodniej granicy czy nawet z Azji. Zostało nam niewiele czasu, a do zrobienia jest całkiem sporo” – powiedział Zoltan Doka. „W pierwszej kolejności chcielibyśmy stworzyć nowoczesną stronę internetową informującą potencjalnych migrantów o warunkach pracy i płacy w państwach docelowych. Znaleźliby tam także adresy, pod które powinni się udać w celu otrzymania pomocy, a także po prostu dowiedzieć się czegoś więcej o miejscu, gdzie spędzą jakiś czas. Jesteśmy absolutnie świadomi, że naszego projektu nie wolno byłoby nam ograniczyć wyłącznie do przestrzeni wirtualnej; to byłby jedynie punkt wyjścia. Główna część naszych działań musiałaby polegać na osobistym dotarciu do środowisk, skąd rekrutują się potencjalni pracownicy migracyjni. Związek Zawodowy „Budowlani” w sektorze budowlanym obecny jest od wielu lat, macie swoje struktury okręgowe oraz kontakty w terenie; bylibyście dla nas bezcennym partnerem. Możecie liczyć na naszą pomoc na każdym etapie realizacji wspólnych programów, a jeśli współpraca układałaby się pomyślnie, w grę weszłyby kolejne długoterminowe projekty” – uzupełnił Holger Schatz.

Kanadyjski związek zawodowy The National Union of Public and General Employees (NUPGE) prowadzi zorganizowaną politykę dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe. Związek

przygotował m.in. broszurę „Canada’s Aboriginal Peoples. Social Inclusion and Communities at Risk” informującą o sytuacji osób należących do mniejszości etnicznych i narodowych oraz historię ich walki o równouprawnienie w Kanadzie. Inną ciekawą publikacją NUPGE jest broszura “Recognizing the Past and Building a Future (First Nations Workers)” opisująca historię walki tubylczych narodów o przetrwanie po przybyciu kolonizatorów, ich zmagania o równouprawnienie oraz udział w pracy na rzecz praw pracowniczych.

Recognizing the Past and Building a Future

The National Union and First Nations workers



“They would make fine servants... With fifty men we could subjugate them, all and make them do whatever we want.”
Christopher Columbus writing in his log about meeting the Arawak people

Rasa

Osoby należące do defaworyzowanych grup rasowych (czasami stanowiących nawet większość społeczeństwa), często doświadczają dyskryminacji w procesie rekrutacji i zatrudnienia. Wynika to głównie z dominacji ekonomicznej danej grupy rasowej w społeczeństwie sprawiającej, że grupa biedniejsza stanowi tanią, a przez to często pozbawioną równych praw siłę roboczą. Różnice te są niezwykle widoczne w krajach Afryki Południowej, a w mniejszej skali spotykane są w każdym społeczeństwie.

Jedną z ciekawszych dobrych praktyk realizowanych na poziomie europejskim jest projekt finansowany w ramach piątego ramowego programu Unii Europejskiej „Race Xenophobia in Trade Unions. Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship” (RITU). Projekt realizowany jest przez Working Lives Research Institute (Wielka Brytania), L’Unité de Recherche Migrations et Sociétés (Francja), Centre de Sociologie du Travail, de l’Emploi et de la Formation (Belgia), Laboratory of Training and Research on Immigration (Włochy), Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (Włochy) oraz International Center for Minority Studies and Intercultural Relations (Bułgaria).

Jedną z czterech krajowych grup równościowych działających w ramach brytyjskiego związku zawodowego UNISON tworzona jest przez osoby czarnoskóre. Posiada ona grupy lokalne we wszystkich 12 regionach działania UNISON,

* Elimination of Racial Discrimination Day MARCH 21

one
good idea deserves
another

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL

FULL HUMAN RIGHTS FOR ALL INCLUDE:

- * the right to organize and bargain collectively
- * a national network of community-based services that allow us to fully participate in society
- * an end to poverty and homelessness
- * elimination of discrimination in respect of employment.

 national union
POSTERS FOR PEOPLE #3 2010

które koordynowane są przez oficerów regionalnych. Oficerowie wchodzi w skład krajowej grupy ds. osób czarnoskórych, która spotyka się raz do roku na konferencji ogólnokrajowej. Grupa bierze udział we wszystkich procesach decyzyjnych na poziomie krajowym i regionalnym UNISON, w szczególności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na rasę. Wydawany jest także biuletyn „Black Action Newsletter”. Grupa każdego roku organizuje „Black History Month”, którego celem jest przypomnienie społeczeństwu roli osób czarnoskórych w kształtowaniu toż-

samości i kultury całego kraju. W ramach obchodów tego miesiąca organizowane są m.in. warsztaty i dyskusje na temat różnorodności czy praw pracowniczych. Podczas wyborów parlamentarnych i lokalnych w Wielkiej Brytanii w 2010 roku grupa brała udział w kampanii na rzecz niegłosowania na Brytyjską Partię Narodową prowadzącą otwarcie rasistowską politykę.

Związki zawodowe na świecie angażują się także w obchody Międzynarodowego Dnia Eliminacji Dyskryminacji Rasowej (International Day for the Elimination of Racial Discrimination) ustanowionego przez ONZ w 1966 roku. Każdego roku jest to 21 marca. Prostym, ale bardzo skutecznym narzędziem przypomnienia o problemie rasizmu posłużył się kanadyjski The National Union of Public and General Employees (NUPGE) zrzeszający ponad 340 tys. pracowników sektora publicznego (jedna z największych organizacji branżowych w Kanadzie). Związek przygotował plakat wzywający do zaprzestania dyskryminacji rasowej m.in. w zakresie dostępu do dóbr i usług, walki z ubóstwem czy bezdomnością, dyskryminacji w zatrudnieniu. „Każdego roku staramy się robić postępy, ale również pamiętać, że praca w przezwyciężaniu rasizmu nie jest zakończona. Zobowiązujemy się kontynuować tę walkę. Zachęcam wszystkich do pamięci o tym ważnym dniu tutaj, w Kanadzie jak i na całym świecie” – powiedział James Clancy, lider NUPGE.

The poster features a yellow background with the text "STAMP OUT..." at the top. Below it is a row of computer keyboard keys: R, A, C, I, S, M. The 'A' key is black, while the others are white. A black speech bubble with white text says "RACISM FREE ZONE". Below the keys, the text reads "Keep your workplace a". At the bottom, it says "Anti-Racist Workplace Week" and "19th - 23rd October 2009". Contact information for the Equality Commission is provided, including the phone number 028 90 890 890 and the website www.equalityni.org. A small logo for the Equality Commission for Northern Ireland is in the bottom right corner.

Związek przygotował także broszurę na temat dyskryminacji rasowej opisującą problem nierównego dostępu do pracy i wynagrodzenia. Broszura pod nazwą „Racial Inequality in Access to Work and Incomes” jest częścią serii biuletynów związkowych „Equality Fact Sheet”.

Equality Commission w Północnej Irlandii, będąca niezależnym urzędem antydyskryminacyjnym ustanowionym w 1998 roku regularnie, każdego roku organizuje kampanię „Tydzień Antyrasistowskiego Miejsca Pracy”. W 2009 roku kampania organizowana była w dniach 19-23 października. Wzięli w niej udział partnerzy z organizacji pozarządowych, związków zawodowych, grup zrzeszających mniejszości etniczne, a także organizacje pracodawców. Zorganizowano m.in. warsztaty dla pracowników migracyjnych na temat praw pracowniczych.

Religia

Problem dyskryminacji ze względu na religię pracowników jest coraz częściej podejmowany przez związki zawodowe. Dotyczy on głównie mniejszości muzułmańskiej zamieszkującej kraje Europy Zachodniej. Przykładowo, raport luksemburskiego Komisariatu ds. Cudzoziemców „Dyskryminacja w zatrudnieniu” w rozdziale o dyskryminacji ze względu na religię i światopogląd podaje przykłady nierównego traktowania członków muzułmańskich wspólnot religijnych w zakresie zatrudnienia. Tego typu badania mogą przyczynić się do podjęcia skoordynowanych działań mających na celu niwelowanie tych nierówności.

Ciekawe badania na temat wpływu religii na czarnoskórych członków brytyjskich związków zawodowych przeprowadził Working Lives Research Institute w ramach badań „The Impact of Religion on Trade Union Relations with Black Workers” autorstwa Mary Davis i Sukhwant Dhaliwal. Celem badań było m.in. zbadanie wpływu religii lub niewyznawania żadnej religii przez czarnoskórych pracowników, a także ewentualne pola dyskryminacji w tym obszarze .

ROBERT BIEDROŃ – absolwent politologii i nauk społecznych na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie oraz Szkoły Liderów Politycznych i Społecznych. Publikował m.in. w „Gazecie Wyborczej”, „Polityce”, „Trybunie”, „Rzeczpospolitej” i „Dzienniku”. Pomysłodawca, współzałożyciel i wieloletni prezes Kampanii Przeciw Homofobii. Współpracownik i konsultant kilkunastu organizacji praw człowieka w Polsce i za granicą. Laureat Tęczowego Lauru, nagrody przyznawanej za propagowanie idei tolerancji. W 2005 roku ukończył Helsińską Szkołę Praw Człowieka. Doktorant na Wydziale Nauk Politycznych Akademii Humanistycznej w Pułtusku. Prezes Instytutu Podkarpackiego.

