

PRZECIWDZIAŁANIE
dyskryminacji
na terenie województwa
Standardy i dobre praktyki
PRZEWODNIK

W Y D A W C A „STOWARZYSZENIE KOALICJA **KARAT**”

Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa

Standardy i dobre praktyki
Przewodnik



Stowarzyszenie Koalicja

coalition
Karat
gender equality

PRZECIWDZIAŁANIE
DYSKRYMINACJI
NA TERENIE
WOJEWÓDZTWA

coalition
Karat
gender equality



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



Senter for kunnskap
og likestilling

Przewodnik *Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa. Standardy i dobre praktyki* został opracowany jako część projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” realizowanego pod patronatem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania i w ramach programu Obywatele dla Demokracji finansowanego z Funduszy EOG i administrowanego przez Fundację im. Stefana Batorego.



Zespół autorski:

Anna Dryjańska (wywiady)

r.pr. Karolina Kędziora

Aleksandra Solik

Krzysztof Śmiszek

Marte Taylor Bye

Ilustracje: Marta Frej

Komentarze do ilustracji: Małgorzata Dymowska

Redakcja i korekta: Agnieszka Grzybek

Opracowanie graficzne: Teresa Oleszczuk

Wydawca:

Stowarzyszenie Koalicja KARAT

ul. Walecznych 26 m. 5, 03-916 Warszawa

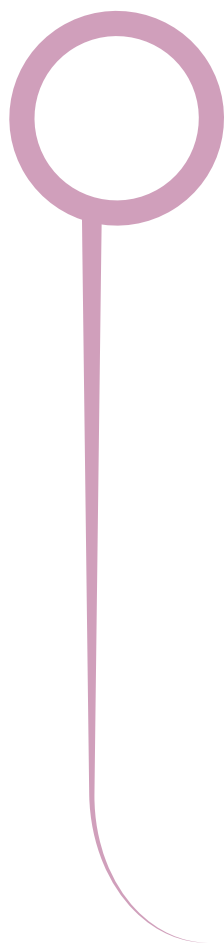
ISBN: 978-83-929000-8-5

Podręcznik dostępny jest także na stronach:

www.karat.org.pl

www.ptpa.org.pl

Spis treści



wstęp	4
ALEKSANDRA SOLIK, Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa – założenia, przebieg i wyniki projektu	6
MARTE TAYLOR BYE, Gender mainstreaming w usługach publicznych – przykłady z Norwegii	19
r.pr. KAROLINA KĘDZIORA, Wewnątrzzakładowe procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe w urzędzie wojewódzkim – zalecenia	33
KRZYSZTOF ŚMISZEK, Planowanie działań antydyskryminacyjnych jako obowiązek administracji rządowej w województwie	45
wywiady z Pełnomocniczkami wojewody ds. Równego Traktowania	
Marzę o wielkim projekcie przeciwko mowie nienawiści. Z ALDONĄ ANDRULEWICZ, Pełnomocniczką Wojewody Dolnośląskiego ds. Równego Traktowania, rozmawia Anna Dryjańska	58
Potrzebujemy narzędzi do działania. Z KATARZYŃĄ BŁASZCZYK-DOMAŃSKĄ, Pełnomocniczką Wojewody Śląskiego ds. Równego Traktowania, rozmawia Anna Dryjańska	63
Wiedza to podstawa równego traktowania. Z AGNIESZKĄ KOWALSKĄ-GŁOWIAK, Pełnomocniczką Wojewody Lubelskiego ds. Równego Traktowania, rozmawia Anna Dryjańska	68
Małymi krokami zmierzamy w stronę równości. Z AGNIESZKĄ ZAWADZKĄ, Pełnomocniczką Wojewody Mazowieckiego ds. Równego Traktowania oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych, rozmawia Anna Dryjańska	71
Aneks	
r.pr. KAROLINA KĘDZIORA, Wybrane orzecznictwo dotyczące dyskryminacji i mobbingu	75
Ankieta dla pracowników i pracownic Urzędów Wojewódzkich	91

Wstęp

Celem niniejszej publikacji jest dostarczenie informacji, wskazówek i narzędzi, które pomogą urzędom wojewódzkim w planowaniu i wdrażaniu strategii oraz polityk równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w ich województwach.

W publikacji, która może pełnić funkcję przewodnika, wykorzystano doświadczenia zdobyte w trakcie prac wspierających realizację *Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania* w kilku wybranych województwach. Działania te prowadzone były w ramach pilotażowego projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” realizowanego od kwietnia 2014 do maja 2016 roku przez Stowarzyszenie Koalicja KARAT (które było liderem projektu), Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego i Centrum na rzecz Równości Płci KUN (KUN Centre for Gender Equality) z Norwegii.

Obszerne wprowadzenie pt. *Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa – założenia, przebieg i wyniki projektu* informuje o założeniach projektu i pozwala prześledzić jego kolejne etapy, a tym samym zapoznać się z modelem, na którym można wzorować inicjatywy początkujące systematyczną pracę na rzecz wdrażania zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w województwie.

Kolejne dwa rozdziały przewodnika dostarczają wskazówek na temat rozwiązań służących równemu traktowaniu w urzędach wojewódzkich oraz polityki równościowej na terenie województw. Pierwszy z nich zawiera szczegółowe informacje na temat tego, jak powinny wyglądać procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe wewnątrz urzędów. Opisuje ich funkcjonowanie, objaśnia rolę oraz uzasadnia, dlaczego ich przyjęcie i wprowadzenie leży w interesie samych instytucji. Drugi z rozdziałów wyjaśnia, na czym polega proces planowania i realizacji działań antydyskryminacyjnych prowadzony przez administrację rządową wewnątrz urzędów wojewódzkich i na terenie województw. Zwraca uwagę na narzędzia i rozwiązania instytucjonalne, z których powinno się korzystać do osiągnięcia zakładanych celów. Warto zaznaczyć, że obie części zawierają informacje na temat podstaw prawnych omawianych działań.

CZYTELNICZKI I CZYTELNICZY

przewodnika będą mogli również zapoznać się z norweskim systemem wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i dowiedzieć się, jak w praktyce wygląda stosowanie zasady równości płci (*gender mainstreaming*).

Dzięki współpracy z norweskim Centrum na rzecz Równości Płci KUN czytelniczki i czytelnicy przewodnika będą mogli również zapoznać się z norweskim systemem wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i dowiedzieć się, jak w praktyce wygląda stosowanie zasady równości płci (*gender mainstreaming*). Przytoczone „dobre praktyki” pokazują, w jaki sposób uwzględnienie czynnika płci w badaniach dostępności oraz w procesie planowania pozwala wyrównywać dostęp kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców do usług publicznych w różnych regionach Norwegii. Przedstawione przykłady podpowiadają, jak można – w stosunkowo prosty sposób – dokonać analizy dostępności różnych usług z perspektywy płci korzystających z nich osób.

Część główną publikacji zamykają wywiady z czterema Pełnomocniczkami Wojewody ds. Równego Traktowania, dzięki zaangażowaniu których projekt mógł zostać zrealizowany i mogła powstać ta publikacja.

Przewodnik jest przeznaczony głównie dla urzędów wojewódzkich. Mamy jednak nadzieję, że okaże się pomocny także dla innych instytucji i organizacji, w szczególności zaś dla osób odpowiedzialnych w nich za politykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

ALEKSANDRA SOLIK



Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa – założenia, przebieg i wyniki projektu

ALEKSANDRA
SOLIK

Od kwietnia 2014 do maja 2016 roku Koalicja KARAT, organizacja specjalizująca się w problematyce równości płci, realizowała projekt „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” w partnerstwie z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego, którego rolą było zapewnienie eksperckiej wiedzy w zakresie polskiego ustawodawstwa równościowego i międzynarodowych standardów w tej dziedzinie, i Centrum na rzecz Równości Płci KUN z Norwegii, dysponującym bogatym doświadczeniem w przeciwdziałaniu dyskryminacji m.in. na szczeblu regionalnym. W zespole eksperckim pracowały osoby reprezentujące Koalicję KARAT i Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego:

ANNA CZERWIŃSKA, Stowarzyszenie Koalicja KARAT, ekspertka w dziedzinie równouprawnienia, m.in. w projekcie „Równość standardem dobrego samorządu” (2011–2014),

KAROLINA KĘDZIORA, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, radczyni prawna, certyfikowana trenerka prawa antydyskryminacyjnego,

KINGA LOHMANN, Stowarzyszenie Koalicja KARAT, ekspertka w dziedzinie praw kobiet i równości płci, m.in. w badaniach realizowanych dla Europejskiego Instytutu Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality),

KRZYSZTOF ŚMISZEK, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, prawnik, certyfikowany trener prawa antydyskryminacyjnego.

Projekt, objęty patronatem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, realizowany był w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy Europejskiego Obszaru Gospodarczego i administrowanego przez Fundację im. Stefana Batorego.

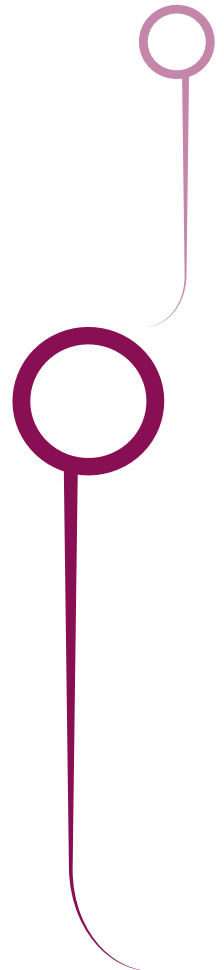
Geneza i założenia projektu

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016 jest obecnie jedynym rządowym dokumentem strategicznym dotyczącym polityki antydyskryminacyjnej w Polsce. Zobowiązuje on wojewodów do powołania w urzędach wojewódzkich Pełnomocników Wojewody ds. Równego Traktowania. Choć dokument wspomina, na jakich działaniach powinny się skupić osoby pełniące tę funkcję, nie precyzuje jednak konkretnych celów do realizacji i nie określa zadań, które w ramach programu powinny zostać wykonane. Brak takich wytycznych może stanowić poważne wyzwanie dla Pełnomocników Wojewody, zwłaszcza że funkcja ta nie ma za sobą długiej tradycji¹. Z tego względu Stowarzyszenie Koalicja KARAT oraz Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego zdecydowały się wykorzystać swoje wieloletnie doświadczenie dotyczące problematyki dyskryminacji i wesprzeć realizację *Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania* na szczeblu wojewódzkim.

Z badań na temat instytucjonalnych mechanizmów służących osiągnięciu równości płci prowadzonych dla Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality), w których realizacji uczestniczyła Koalicja KARAT, wynika, że w Polsce metody i narzędzia pozwalające analizować strategie, programy lub regulacje prawne pod kątem likwidacji i przeciwdziałania dyskryminacji nie tylko nie są stosowane, ale są właściwie nieznanne. Założeniem projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na poziomie województwa”, któremu poświęcona jest ta publikacja, było przynajmniej częściowe wypełnienie tej luki. Projekt, o pilotażowym – z założenia – charakterze, miał na celu wypracowanie narzędzi i modelu działań równościowych, z których w przyszłości mogłyby korzystać wszystkie województwa. Było to możliwe dzięki współpracy z kilkoma wybranymi urzędami wojewódzkimi.

Kluczowym elementem projektu był dwunastomiesięczny cykl konsultacji dla Pełnomocników (*de facto* Pełnomocniczek) Wojewody ds. Równego Traktowania w tych urzędach wojewódzkich, które w nim uczestniczyły. Procesowi tych konsultacji, świadczonych telefonicznie, mailowo lub osobiście, towarzyszyły wizyty w urzędach ekspertek i ekspertów obu organizacji realizujących projekt. Zazwyczaj połączone one były ze szkoleniami adresowanymi do różnych grup urzędników i urzędniczek, takich jak kadra zarządzająca, komisja

¹ Sieć koordynatorów/koordynatorek ds. równego traktowania, która objęła również urzędy wojewódzkie, powstała w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” zrealizowanego przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w latach 2011–2012.



antydiskryminacyjna i antymobbingowa lub urzędnicy i urzędniczeki niższego szczebla. Wszystkie działania tego cyklu prowadzone były oczywiście w ścisłej współpracy z Pełnomocnikami Wojewody ds. Równego Traktowania i dostosowane do potrzeb poszczególnych urzędów. Pełnomocniczki mogły również liczyć na pomoc w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi organizacjami działającymi na rzecz równości i różnorodności, jeśli takie wsparcie było potrzebne. W praktyce okazało się jednak, że głównym obszarem wspólnej pracy było upowszechnianie wiedzy na temat polityki równościowej oraz promowanie w urzędach wojewódzkich rozwiązań służących zapewnieniu pracownikom i pracownicom lepszej ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem. W rezultacie ten dwunastomiesięczny okres konsultacji wykorzystany został głównie na szkolenia prowadzone przez ekspertów i ekspertki projektu oraz opracowanie ulepszonych regulacji i procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych. To ostatnie było możliwe dzięki ekspertyzom, opiniom i sugestiom prawniczki i prawnika Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Na instytucjach państwowych spoczywa szczególnie obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i promowania standardów równościowych. Właśnie od działań tych instytucji zależy bowiem, w jakim kraju będziemy żyli, czy ludzie mieszkający w Polsce będą czuli się szanowani bez względu na różnice między nimi. Czy kierunkiem, w jakim będzie zmierzało państwo, będzie zrównoważony rozwój, a obywatele i obywatelki będą mogli korzystać z równych szans i sprawiedliwego dostępu do dóbr i usług. Elementem polityki równościowej prowadzonej przez instytucje rządowe musi być dbałość o to, by również one same były jej podmiotem. Wiąże się to z ciągłą pracą na rzecz poprawy świadomości i wiedzy na temat dotyczących jej standardów wśród pracowniczek i pracowników. Nieodłączną częścią tej polityki jest też zapewnienie w urzędach środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i mobbingu. To ostatnie to nie tylko obowiązek instytucji jako pracodawcy, lecz także warunek dobrego zarządzania państwem. Dodatkowym argumentem, który przemawia za przyjęciem przez wszystkie urzędy, w tym urzędy wojewódzkie, skutecznych rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji i mobbingowi, jest również zminimalizowanie ryzyka pozwów sądowych i ewentualnych kosztów wynikających z roszczeń związanych z tą formą naruszeń praw pracowniczych.

**NA INSTYTUCJACH
PAŃSTWOWYCH SPOCZYWA
SZCZEGÓLNY OBOWIĄZEK
PRZESTRZEGANIA ZASADY
RÓWNEGO TRAKTOWANIA,
przeciwdziałania
dyskryminacji,
promowania standardów
równościowych. Właśnie od
działań tych instytucji
zależy bowiem, w jakim
kraju będziemy żyli,
czy ludzie mieszkający
w Polsce będą czuli się
szanowani bez względu na
różnice między nimi.**

Przebieg projektu

Realizacji założeń projektu służyły następujące etapy działań:

WYBÓR URZĘDÓW WOJEWÓDZKICH, WE WSPÓŁPRACY Z KTÓRYMI REALIZOWANY BYŁ PROJEKT

Założono, że uczestnikami projektu będą cztery urzędy, które będą najbardziej zainteresowane zaproponowaną ofertą. Została ona szczegółowo przedstawiona w czerwcu 2014 roku podczas konferencji oficjalnie otwierającej projekt. Głównym celem tego wydarzenia było więc dostarczenie informacji, które – z jednej strony – pozwoliłyby wojewodom podjąć wstępną decyzję dotyczącą uczestnictwa w projekcie, a z drugiej – ułatwiły realizatorom projektu nawiązanie kontaktu z przedstawicielkami i przedstawicielami urzędów wojewódzkich zainteresowanych dalszą współpracą. Konferencja pozwoliła też jej uczestniczkom i uczestnikom, wśród których byli również przedstawiciele i przedstawicielki ministerstw, urzędów centralnych i organizacji pozarządowych, zapoznać się z doświadczeniami Centrum na rzecz Równości Płci KUN, partnerskiej organizacji z Norwegii, dysponującej bogatą wiedzą na temat przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, także na poziomie regionalnym.

Rozpoczęty tą konferencją etap rekrutacji uczestników projektu zakończył się ostatecznie podpisaniem porozumień o współpracy pomiędzy liderem projektu – Stowarzyszeniem Koalicja KARAT – i czterema urzędami wojewódzkimi: dolnośląskim, lubelskim, mazowieckim i śląskim.

DWUNASTOMIESIĘCZNY CYKL KONSULTACJI

Wspomniany już wcześniej proces konsultacji trwał od listopada 2014 do listopada 2015 roku. Założono, że jego głównym rezultatem będą rekomendacje ekspertów i ekspertek, które pomogą urzędowi wojewódzkim w realizacji i ulepszeniu ich polityki równościowej.

Etap konsultacji, który z założenia dostosowany miał być do potrzeb zgłoszonych przez poszczególne urzędy wojewódzkie, mógł obejmować następujące działania:

- » analizę strategicznych dokumentów wojewódzkich pod kątem równości i antydyskryminacji, w tym ze względu na płeć,
- » zidentyfikowanie obszarów, w których dochodzi do dyskryminacji i w których można poprawić sytuację, nawet przy ograniczonych środkach,

- › wybór działań, które można podjąć w celu likwidacji zidentyfikowanych przejawów dyskryminacji i ich zapobieżeniu,
- › szkolenia dostosowane do potrzeb danego urzędu,
- › wypracowanie metod monitorowania, dokumentowania i reagowania na przejawy dyskryminacji w mediach tradycyjnych, społecznościowych oraz w Internecie,
- › konsultacje z lokalnymi aktorami społeczeństwa obywatelskiego.

WYMIANA DOŚWIADCZEŃ I PODSUMOWANIE DZIAŁAŃ

Pod koniec procesu konsultacji, w październiku 2015 roku, miało miejsce spotkanie o charakterze konsultacyjno-szkoleniowym, w którym uczestniczyły Pełnomocniczki Wojewody ds. Równego Traktowania oraz eksperci i ekspertki organizacji realizujących projekt. Pozwoliło ono na wymianę doświadczeń i ewaluację wspólnej pracy. Warto zaznaczyć, że wszystkie Pełnomocniczki były zgodne co do tego, że prowadzone wspólnie działania miały pozytywne znaczenie dla funkcjonowania ich urzędów, a rekomendacje przekazywane przez ekspertów i ekspertki w czasie konsultacji były możliwe do zrealizowania w ich urzędach. Uznały też, że udział w rocznym procesie konsultacji miał mobilizujący wpływ na ich pracę i wsparł je w wykonywaniu zadań związanych z ich funkcją.

PROMOCJA DOBRZYCH PRAKTYK ZWIĄZANYCH Z REALIZACJĄ POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Doświadczenia i wnioski wynikające z realizacji projektu zostały zawarte w niniejszej publikacji oraz przedstawione podczas konferencji podsumowującej rezultaty jego działań w kwietniu 2016 roku. Wszystkie informacje zgromadzone w jego trakcie są również dostępne na stronie Stowarzyszenia Koalicja KARAT www.karat.org.pl w zakładce poświęconej projektowi „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”.

REALIZACJA I REZULTATY DZIAŁAŃ

Jak wspomniano, rezultatem pierwszego etapu było podpisanie porozumień o współpracy pomiędzy organizacją leaderską – Stowarzyszeniem Koalicja KARAT – i czterema urzędami wojewódzkimi:

**Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim we Wrocławiu,
Lubelskim Urzędem Wojewódzkim w Lublinie,
Mazowieckim Urzędem Wojewódzkim w Warszawie,
Śląskim Urzędem Wojewódzkim w Katowicach.**

Na mocy tych porozumień Koalicja KARAT zobowiązała się zapewnić urzędom pomoc i wsparcie zespołu ekspertów i ekspertek w ramach konsultacji telefonicznych, konsultacji on-line oraz podczas trzech wizyt w urzędzie. Urzędy wojewódzkie ze swej strony zadeklarowały współpracę z zespołem eksperckim w celu doskonalenia polityki równościowej i antydyskryminacyjnej oraz zapewnienia ekspertkom i ekspertom i koordynatorce projektu stałego kontaktu z Pełnomocniczkami Wojewody ds. Równego Traktowania. Zgodnie z zawartymi porozumieniami dwunastomiesięczny okres wspólnej pracy obejmował zbadanie stanu realizacji polityki antydyskryminacyjnej urzędów oraz podjęcie działań służących jej doskonaleniu. Składały się na to prace służące przyjęciu efektywnych regulaminów i procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz takie, których celem była poprawa rozumienia zasad równościowych (równego traktowania) wśród pracowników i pracownic urzędów wojewódzkich.

Jednym z pierwszych działań było przeanalizowanie przez zespół ekspertów i ekspertek dokumentów dostarczonych przez poszczególne urzędy wojewódzkie. Należały do nich dokumenty wewnętrzne – m.in. regulaminy oraz regulacje dotyczące procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, raporty i wyniki badań dotyczących urzędów, a także raporty i dokumenty strategiczne poświęcone całemu województwom. Ta ostatnia grupa materiałów miała posłużyć ewentualnej identyfikacji głównych obszarów dyskryminacji na terenie województwa. Okazało się jednak, że większość urzędów nie dysponowała dokumentami strategicznymi o zasięgu wojewódzkim i między innymi z tego względu zespół ekspertów i ekspertek w porozumieniu z Pełnomocniczkami Wojewody ds. Równego Traktowania zdecydował, że dalsza współpraca w projekcie skupi się na wewnętrznych regulacjach urzędów, a ściślej – na ich przeanalizowaniu i dostosowaniu do wymogów prawa antydyskryminacyjnego oraz na promowaniu zasady równości i niedyskryminacji wśród kadry kierowniczej oraz pracownic i pracowników urzędów. Za taką decyzją przemawiało również doświadczenie, które uczy, że warunkiem prowadzenia przez instytucję efektywnej polityki antydyskryminacyjnej skierowanej na zewnątrz jest urzeczywistnienie zasady równości we własnych strukturach. Wiąże się to z koniecznością przyjęcia odpowiednich regulaminów i procedur oraz z prowadzeniem ustawicznych działań o charakterze informacyjnym, edukacyjnym i uświadliwiającym na kwestie dyskryminacji i mobbingu, adresowanych do kadry zarządzającej oraz pozostałych osób pracujących w danej instytucji.

**WARUNKIEM
PROWADZENIA
PRZEZ INSTYTUCJĘ
EFEKTYWNEJ POLITYKI
ANTYDISKRYMINACYJNEJ**
skierowanej na zewnątrz
jest urzeczywistnienie
zasady równości we
własnych strukturach.
Wiąże się to
z koniecznością przyjęcia
odpowiednich regulaminów
i procedur

Warto wspomnieć o ankiecie, zaproponowanej przez Koalicję KARAT, która pozwalała urzędom zbadać doświadczenia pracownic

i pracowników związane z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji w miejscu pracy. Ankietę tę wykorzystali trzy urzędy, czwarty już wcześniej przeprowadził badanie w oparciu o własne narzędzie. Tekst ankiety zamieszczamy w aneksie niniejszej publikacji.

Analiza dokumentów wewnętrznych, wnioski i rekomendacje

Katalog dokumentów wewnętrznych poszczególnych urzędów wojewódzkich przebadanych we wstępnej fazie konsultacji obejmował m.in.:

W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM:

- › Regulamin Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego we Wrocławiu,
- › wzór skargi w sprawie o mobbing,
- › wewnętrzny regulamin antymobbingowy z 19 lutego 2013 roku,
- › *Program zarządzania zasobami ludzkimi w Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim we Wrocławiu na lata 2013–2016,*
- › *Poradnik na temat mobbingu;*

W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM:


- › Regulamin Organizacyjny Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie,
- › regulaminy wewnętrzne biur, wydziałów i zespołów Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie,
- › *Politykę antymobbingową w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie,*
- › *Zasady postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim w Warszawie – materiał uzupełniający do Polityki antymobbingowej;*

W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM:

- › Regulamin Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie,
- › Regulamin Pracy w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim w Lublinie,
- › Statut Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie,

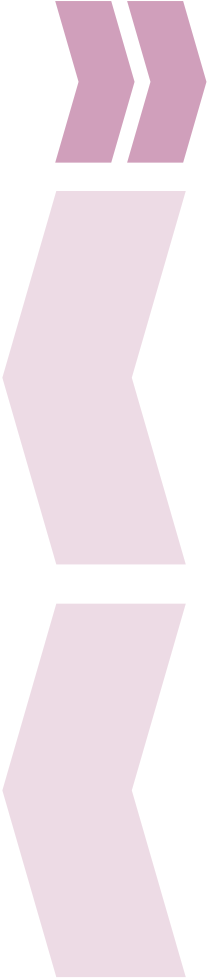
W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM:

- 】 Regulamin Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach,
- 】 Regulamin Pracy w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach,
- 】 zarządzenie w sprawie określenia sposobów obsadzenia stanowisk oraz trybu i zasad postępowania przy naborze na stanowiska w służbie cywilnej w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach.



Rezultatem analizy dokumentów przeprowadzonej przez ekspertki i ekspertów były rekomendacje skierowane do poszczególnych urzędów wojewódzkich i wykorzystane w dalszej pracy nad efektywnymi rozwiązaniami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi. Rekomendacje te, w zależności od województwa, wskazywały na przykład na konieczność:

- 】 uwzględnienia w regulaminach pracy definicji mobbingu i poszczególnych form dyskryminacji;
- 】 przekazania kompetencji przewodniczącego komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej osobie specjalizującej się w problematyce równościowej – Pełnomocnikowi Wojewody ds. Równego Traktowania;
- 】 wprowadzenia wzoru skargi składanej w związku z przejawami dyskryminacji i mobbingu (w formie załącznika do regulaminu pracy);
- 】 wprowadzenia systemu reagowania na skargi anonimowe (np. poprzez badania ankietowe, spotkania poświęcone problemowi);
- 】 wprowadzenia systemu reagowania na nadużycia w zakresie prawa do skargi;
- 】 rozszerzenia zakresu podmiotowego procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej o osoby świadczące pracę w ramach pozapracowniczych stosunków zatrudnienia (np. umowy cywilnoprawne) oraz stażystów i stażystki;
- 】 wprowadzenia do składu komisji rozpatrującej skargi osoby „zewnątrznej”, np. mediatora/mediatorki czy psychologa/psycholożki;
- 】 uwzględnienia zasady zachowania poufności w związku z prowadzonym postępowaniem (uwzględnienie w procedurze wzoru oświadczenia, do którego podpisania zobowiązane byłoby wszystkie uczestniczące osoby).



Wynikiem dalszej, kilkumiesięcznej współpracy było przyjęcie regulaminów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych przez trzy, spośród czterech, urzędy wojewódzkie: Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie, Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach oraz Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie.

Promowanie zasady równości i niedyskryminacji

Wspomniane już wcześniej wizyty ekspertek i ekspertów w urzędach wojewódzkich na ogół łączyły charakter konsultacyjny ze szkoleniowym. Uczestniczyli w nich, w zależności od urzędu, członkinie i członkowie kadry kierowniczej różnych szczebli, komisji antymobbingowej oraz inni urzędnicy i urzędniczki. Celem szkoleń było m.in. przedstawienie ram prawnych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz obowiązków pracodawcy w tej dziedzinie, zbioru definicji dotyczących różnych form dyskryminacji, wyjaśnienie pojęcia mobbingu, omówienie zasadności wprowadzenia procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz warunków ich skuteczności, a także przedstawienie orzecznictwa polskiego i międzynarodowego w tym zakresie. Istotnym odniesieniem był także *Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania*. W sumie w ciągu dwunastu miesięcy konsultacji eksperci i ekspertki piętnaście razy odwiedzili urzędy wojewódzkie. Większość z tych spotkań, w których uczestniczyło łącznie około ośmiuset osób, miała charakter szkoleniowy.

SPOTKANIA STANOWIŁY OKAZJĘ DO WYJAŚNIENIA CZĘSTO PODSTAWOWYCH WĄTPLIWOŚCI, KTÓRE POJAWIAŁY SIĘ PRZY OKAZJI OMAWIANIA ZASAD POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ, także w kontekście zobowiązań pracodawców. Uczestnicy i uczestniczki spotkań chcieli wiedzieć na przykład, czy wdrożenie zasady równości nie koliduje z hierarchiczną strukturą urzędu.

Spotkania stanowiły świetną okazję do wyjaśnienia często podstawowych wątpliwości, które pojawiały się przy okazji omawiania zasad polityki równościowej, także w kontekście zobowiązań pracodawców. Uczestnicy i uczestniczki spotkań chcieli wiedzieć na przykład, czy wdrożenie zasady równości nie koliduje z hierarchiczną strukturą urzędu, z różnym podziałem obowiązków i niejednakowym wynagrodzeniem. Tak nie jest. Równość w polityce zatrudnienia oznacza przede wszystkim, że wszyscy mają jednakowe prawo do niedyskryminacji, wolności od mobbingu i molestowania, że na ich zatrudnienie, jak i ocenę pracy, rozwój kariery zawodowej oraz dostęp do różnego rodzaju świadczeń i korzyści nie będą wpływać specyficzne bariery, w tym uprzedzenia i stereotypy funkcjonujące w społecznościach i społeczeństwie. Takie uprzedzenia mogą dotyczyć płci, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, rasy, wyglądu i innych czynników. Inne bariery mogą mieć charakter czysto praktyczny, np. brak windy może uniemożliwić pracującej osobie udział w szkoleniach lub innych organizowanych wydarzeniach, brak tłumaczy (np. migowych) może utrudniać podnoszenie kwalifikacji.

Inne wątpliwości związane z ochroną przed dyskryminacją i mobbingiem, które były sygnalizowane w czasie spotkań, wynikały z lęku przed skutkami wdrożenia regulaminów i procedur pozwalających na wnoszenie skarg. Obawiano się, że wynikiem takich rozwiązań może być zbyt duża liczba skarg i że w wielu wypadkach mogłyby one być bezzasadne. Warto jednak pamiętać, że zapewnienie pracownikom i pracownicom możliwości składania skarg może właśnie pełnić funkcję prewencyjną, czyli zapobiegać naruszeniom praw pracowniczych. Może także uchronić urzędy przed kosztami, na jakie mogłyby je narazić ewentualne sprawy sądowe. Należy też zaznaczyć, że skuteczne procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe powinny również uwzględniać sytuacje, w których prawo do składania skargi jest nadużywane.

Kolejna grupa pytań stawianych podczas szkoleń dotyczyła przykładów konkretnych zachowań i tego, czy można je uznać za mobbing lub molestowanie. Chodziło np. o zwrócenie uwagi pracownicy na jej niewłaściwy – zdaniem przełożonego – ubiór lub o komplementowanie wyglądu podwładnej lub współpracownicy. Żeby można było mówić o mobbingu, spełnionych musi być jednocześnie kilka przesłanek. Musi to być np. działanie długotrwałe i uporczywe. Nie oznacza to jednak, że pojedyncze zachowania, które pracownica może odebrać jako upokarzające lub molestujące, są właściwe. Jeśli przełożony lub pracodawca ma określone wymagania dotyczące stroju lub zachowań w pracy, powinien je wyraźnie sformułować i poinformować o tym wszystkich pracowników i pracownice. Ponadto dobrze jest wiedzieć, że komentarze na temat wyglądu, ubioru lub ciała mogą urazić osobę, której dotyczą, nawet jeśli nie było to intencją osoby komentującej. Dlatego pracownice i pracownicy powinni zostać wyraźnie poinformowani, że nie tylko mają prawo, ale wręcz powinni powiedzieć osobie komentującej, że jej uwagi są niemile widziane.

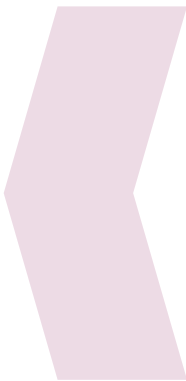
Inne wątpliwości, które pojawiały się w czasie spotkań, dotyczyły statusu polityki równościowej. Wiązały się z niedocenieniem roli, jaką ona odgrywa w poprawie warunków i efektywności pracy, a także w kształtowaniu i wdrażaniu strategii oraz programów skierowanych na zewnątrz urzędów. Tymczasem realizacja polityki równościowej, nierozzerwalnie związanej ze zwalczaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji, jest koniecznością wynikającą z Konstytucji i międzynarodowych zobowiązań Polski. Nie jest chwilową modą, lecz obowiązkiem państwa wobec obywateli i obywateli, którzy mają konstytucyjne prawo do równego traktowania i niedyskryminacji. Trzeba pamiętać, że zaniechania i zaniedbania w tym obszarze przekładają się na konkretne koszty nie tylko społeczne, ale również finansowe – na przykład, gdy w grę wchodzi postępowania sądowe.

**ŻEBY MOŻNA BYŁO
MÓWIĆ O MOBBINGU,
SPEŁNIONYCH MUSI BYĆ
JEDNOCZEŚNIE KILKA
PRZESŁANEK.** Musi to być
np. działanie długotrwałe
i uporczywe.
Nie oznacza to
jednak, że pojedyncze
zachowania, które
pracownica może odebrać
jako upokarzające lub
molestujące, są właściwe.

Przedstawione poniżej rekomendacje zostały sformułowane przez ekspertów i ekspertki projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” na podstawie doświadczeń zdobytych podczas dwunastomiesięcznego okresu konsultacji prowadzonych w czterech wybranych urządach wojewódzkich. Mogą jednak stanowić cenne źródło wskazówek i inspiracji także dla urzędów, które w projekcie nie uczestniczyły, oraz dla innych instytucji. Zachęcamy do korzystania z nich w pracy na rzecz równości, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.



REKOMENDACJE



Zalecenia dotyczące skutecznej polityki równościowej, antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

ZAGADNIENIA PROCEDURALNE:

- 】 upewnienie się, że regulacje wewnętrzne urzędu obejmują ochronę przed mobbingiem i dyskryminacją w miejscu pracy, oraz odpowiednie ich uzupełnienie, jeśli tej ochrony brakuje;
- 】 uwzględnienie w regulacjach wewnętrznych ochrony przed dyskryminacją w miejscu pracy osób, które pracują w urzędzie w ramach umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia, praktyki, stażu itp.;
- 】 uwzględnienie w procedurze wewnętrznej ochrony klientów i klientek urzędu przed dyskryminacją w dostępie do dóbr i usług.

ZAGADNIENIA INSTYTUCJONALNE:

- 】 utrzymanie stanowiska Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania;
- 】 wyposażenie Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania w zasoby ludzkie i finansowe, które pozwoliłyby na bardziej efektywną realizację przydzielonych mu zadań oraz kontynuację działań rozpoczętych w ramach projektu.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE ZE WSPÓŁPRACĄ ZE SPOŁECZEŃSTWEM OBYWATELSKIM:

- 】 współpraca z organizacjami równościowymi, w tym także poprzez zlecanie zadań w ramach dotacji i konkursów grantowych dotyczących tematyki przeciwdziałania dyskryminacji;

- 】 identyfikowanie podmiotów ze sfery publicznej odpowiedzialnych za kwestie równego traktowania i koordynacja ich działań, w celu łączenia zasobów i niepowielania inicjatyw;
- 】 włączanie, w miarę możliwości, przedstawicieli i przedstawicielek organizacji społecznych do gremiów konsultacyjnych przy wojewodzie.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z MONITOROWANIEM WDRAŻANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA W RAMACH ADMINISTRACJI RZĄDOWEJ W TERENIE:

- 】 prowadzenie ustawowych działań w zakresie prawa pracy w obszarze równego traktowania (m.in. obowiązek informacyjny o przepisach antydyskryminacyjnych);
- 】 organizowanie cyklicznych szkoleń dla komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi w celu odświeżenia i ugruntowania wiedzy na temat zakazu dyskryminacji i mobbingu oraz standardów ochrony przed nimi, w tym także poprzez dostarczanie aktualnych informacji na temat orzecznictwa sądów krajowych, międzynarodowych i unijnych w tym zakresie;
- 】 regularne analizowanie skarg wpływających do komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi oraz podejmowanie efektywnych działań prewencyjnych na tej podstawie;
- 】 regularny przegląd praktyk i przepisów wewnątrzzakładowych pod kątem ich zgodności z przepisami antydyskryminacyjnymi;
- 】 regularne podnoszenie świadomości pracowników i pracowników urzędu na temat przepisów Kodeksu pracy, innych ustaw regulujących zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy oraz polityki urzędu dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w tym procedury składania i rozpatrywania skarg;
- 】 współpraca z zewnętrznymi ekspertami i ekspertkami w dziedzinie równości i antydyskryminacji.


ALEKSANDRA SOLIK – ekspertka w dziedzinie międzynarodowych mechanizmów na rzecz praw kobiet, praw reprodukcyjnych i włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu polityk i działań (*gender mainstreaming*). W latach 1996–2006 pracowała w Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, od 2006 roku pracuje w Stowarzyszeniu Koalicja KARAT, gdzie odpowiada za Program Praw Kobiet. Koordynowała m.in. projekty „CEDAW narzędziem zwalczania dyskryminacji” i (od listopada 2015 roku) „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”.





**„U NAS NIE MA DYSKRYMINACJI,
bo większość pracowników to kobiety”**

Tak kobiety, jak i mężczyźni posługują się na co dzień krzywdzącymi jednostkę stereotypami płci, czyli uogólnionymi, uproszczonymi przekonaniem dotyczącymi tego, „jacy są mężczyźni” i „jaki są kobiety”. Żyjąc w danym czasie, społeczeństwie i kulturze, wszyscy bez wyjątku podlegamy oddziaływaniu tych stereotypów, a one konstytuują uprzedzenia, które często prowadzą do dyskryminacji. Oznacza to, że nasza płeć nie chroni nas przed dyskryminowaniem osób tej samej płci. Dyskryminacja nie wynika bowiem z cechy tożsamości (np. płci, wieku, stopnia sprawności), ale z zajmowanej pozycji w miejscu pracy czy w społeczeństwie, jest więc związana z relacją władzy. Polityka równościowa i antydyskryminacyjna powinna być zatem prowadzona bez względu na procentowy udział zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Im więcej jest osób, które są zainteresowane wprowadzeniem zmian na rzecz równości, tym szybciej i pełniej będą one przebiegać.



Gender mainstreaming w usługach publicznych – przykłady z Norwegii



MARTE
TAYLOR BYE

W 2016 roku norweskie Centrum na rzecz Równości Płci KUN obchodzić będzie dwudziestolecie swojej działalności i aktywnego promowania równości płci. KUN działa na rzecz społeczeństwa, w którym kobiety i mężczyźni mają równe szanse, mogą swobodnie się rozwijać i świadomie kształtować swoje życie. KUN jest organizacją pozarządową zaangażowaną w wiele różnych projektów o różnym zasięgu – od projektów na skalę lokalną po duże projekty międzynarodowe. Praca Centrum przyczynia się do rozwoju wiedzy na temat równości płci i uświadomienia sobie korzyści płynących z uwzględnienia tej perspektywy i perspektywy różnorodności w polityce społecznej. W naszej pracy korzystamy z wielu metod, począwszy od kreatywnych procesów pozwalających zwiększyć uczestnictwo osób zainteresowanych, przez wykorzystanie badań, statystyk i dobrych praktyk w celu identyfikacji najskuteczniejszych sposobów osiągnięcia równości i uzyskania większej różnorodności w organizacjach, lokalnych społecznościach i regionach.

KUN upowszechnia wiedzę na temat społecznych korzyści, jakie płyną z wykorzystywania potencjału różnorodności. Nasze hasło to „Szanse na zmianę”. Jest rzeczą ważną, by mieć cel i wizję równości płci i różnorodności, bowiem to właśnie świadomość tego, co chce się osiągnąć, pozwala zmieniać rzeczywistość.

Norweskie mechanizmy równości płci

Norweskie mechanizmy równości płci obejmują ustawodawstwo, instytucje administracji rządowej, inne podmioty i zasoby.

W dziedzinie prawa możemy wymienić:

- › ustawę o równości płci,
- › ustawę o samorządzie,

- › ustawę antydyskryminacyjną,
- › *Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW).*

Institucje obejmują:

- › Ministerstwo ds. Dzieci, Równości i Integracji Społecznej,
- › Norweski Urząd ds. Dzieci, Młodzieży i Rodziny (podlega Ministerstwu ds. Dzieci Równości i Integracji Społecznej),
- › pozostałe ministerstwa są odpowiedzialne za włączanie perspektywy płci do własnych działań i budżetów (*gender mainstreaming*),
- › wojewodowie,
- › samorzady gmin,
- › Rzecznik ds. Równości i Dyskryminacji,
- › Komisja ds. Równości i Dyskryminacji – rozpatruje skargi uznane przez Rzecznika ds. Równości i Dyskryminacji za zasadne.

Wśród innych podmiotów spoza administracji rządowej można wymienić:

- › trzy regionalne ośrodki badawcze ds. włączania perspektywy płci do głównego nurtu planowania i rozwoju (*gender mainstreaming*),
- › związki zawodowe.

Zasoby obejmują dostępne raporty, badania, plany działania, programy edukacyjne.

USTAWODAWSTWO I SAMORZĄDY

**PRZEPISY USTAWY
O RÓWNOŚCI PŁCI
MAJĄ ZASTOSOWANIE
DO WSZYSTKICH
OBSZARÓW SPOŁECZNYCH,**
z wyjątkiem tych
dotyczących rodziny
i organizacji
religijnych. Gminy
również ponoszą część
odpowiedzialności za
zagwarantowanie kobietom
i mężczyznom równych
szans.

Prawodawstwo norweskie w zakresie równości płci obejmuje ustawę o równości płci, ustawę o samorządzie, ustawę antydyskryminacyjną oraz *Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)* ratyfikowaną przez Norwegię w 1981 roku. Przepisy ustawy o równości płci mają zastosowanie do wszystkich obszarów społecznych, z wyjątkiem tych dotyczących rodziny i organizacji religijnych. Gminy również ponoszą część odpowiedzialności za zagwarantowanie kobietom i mężczyznom równych szans. Mają one obowiązek realizować zasadę równości jako pracodawcy, planiści oraz dostawcy usług i świadczeń publicznych. Tak więc powinnością samorządów jest zwalczanie dyskryminacji oraz włączanie zasady

równości płci do swoich planów i procedur. Zasada uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy leży u podstaw norweskich mechanizmów równości płci. Wysoki współczynnik aktywności zawodowej wywiera pozytywny wpływ na norweską gospodarkę, a udział kobiet wśród pracujących wpływa w większym stopniu na wzrost gospodarki kraju niż wydobycie ropy naftowej.

Dostęp kobiet do płatnej pracy zależy od równości zasad i warunków panujących na rynku pracy, podziału obowiązków domowych między kobiety i mężczyzn oraz rozwiązań związanych z opieką nad dziećmi.

RZECZNIK DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA I DISKRYMINACJI

Rolą Rzecznika jest zapewnienie zgodności prawa norweskiego z *Konwencją ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)*, *Międzynarodową konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (CERD)* oraz *Międzynarodową konwencją praw osób niepełnosprawnych (CRPD)*. Urząd Rzecznika stanowi alternatywę dla drogi sądowej w sytuacji uzasadnionych podejrzeń o dyskryminację. Jest to opcja dostępna dla wszystkich.

Osobom, które uważają, że padły ofiarą dyskryminacji, Rzecznik może udzielić praktycznych wskazówek. Ten rodzaj wsparcia ma pomóc w rozwiązaniu problemu. Jeśli jednak taka pomoc okaże się nieskuteczna, Rzecznik może potraktować sprawę jak oficjalną skargę. Po jej zbadaniu wydaje opinię, czy rzeczywiście doszło do dyskryminacji.

Znakomita większość z blisko dwóch tysięcy zapytań kierowanych co roku do Rzecznika dotyczy dyskryminacji ze względu na płeć – np. sytuacji, gdy kobieta nie otrzymuje pracy, ponieważ jest w ciąży, lub gdy mężczyzna zwraca się z problemem dotyczącym opieki nad dziećmi. Zapytania większości osób kontaktujących się z Rzecznikiem odnoszą się do dyskryminacji w życiu zawodowym oraz w dostępie do towarów i usług.

Rzecznik zaleca, żeby dostawcy usług dbali w sposób ciągły o rozwój sześciu głównych, niżej wymienionych, obszarów po to, żeby zapewnić równość w dostępie do usług wszystkim grupom konsumenckim:

- » odpowiedzialne przywództwo – jest to równoznaczne z przyjęciem na najwyższym szczeblu zarządzania odpowiednich priorytetów i zobowiązań. Dotyczy to także menadżerów

**ZNAKOMITA
WIĘKSZOŚĆ Z BLISKO
DWÓCH TYSIĘCY ZAPYTAŃ
KIEROWANYCH CO ROKU
DO RZECZNIKA DOTYCZY
DISKRYMINACJI ZE
WZGLĘDU NA PŁEĆ** – np.
sytuacji, gdy kobieta
nie otrzymuje pracy,
ponieważ jest w ciąży,
lub gdy mężczyzna
zwraca się z problemem
dotyczącym opieki nad
dziećmi.

i menadżerek średniego szczebla, którzy są odpowiedzialni za inicjowanie i kontynuowanie prac nad zapewnieniem równości w dostępie do usług i monitorowanie postępów;

- » autentyczny wpływ użytkowników i użytkowniczek usług – wykorzystanie informacji zwrotnej od użytkowników i użytkowniczek poprzez prowadzenie regularnych ankiet i wywiadów konsumenckich, zbieranie opinii ustnych i pisemnych;
- » wiedza i kompetencje w zakresie praktyk antydyskryminacyjnych i równego dostępu do usług;
- » powszechny dostęp do usług, który obejmuje podjazdy dla wózków inwalidzkich, pętle indukcyjne, narzędzia internetowe dla osób niewidomych i niedowidzących;
- » rzetelne i zrozumiałe informacje oraz szacunek w kontakcie z klientem/klientką, dzięki czemu czują się oni traktowani poważnie.



METODY UWZGLĘDNIANIA PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI W USŁUGACH PUBLICZNYCH

Zestawione analizy danych dotyczące różnych grup są pomocnym narzędziem pozwalającym usprawnić usługi i skuteczniej alokować środki. Dostawcy usług zazwyczaj obsługują różne grupy konsumenckie. Muszą je więc dobrze poznać po to, żeby móc zaoferować usługi na miarę potrzeb użytkowników i użytkowniczek, w tym także w sferze komunikacji oraz informacji o usługach i ich dostępności.

Kluczowe kwestie, które należy zbadać, to, czy informacje na temat usług i lokalizacje punktów usługowych są dostępne dla wszystkich użytkowników i użytkowniczek oraz czy uprzedzenia lub przyjęte z góry założenia kulturowe mają wpływ na to, jakie usługi są im oferowane. Gromadzenie danych z podziałem na płeć daje szansę przeanalizowania, czy środki są sprawiedliwie dzielone między kobiety i mężczyzn, czy rezultaty są równomiernie wykorzystywane oraz czy konieczne jest podjęcie środków w celu wyrównania ewentualnych różnic.

Perspektywę równości płci można włączać na kilka różnych sposobów (*gender mainstreaming*). Poniższy model opiera się na pięciu pytaniach i stanowi użyteczne narzędzie dla tych, którzy chcą zastosować analizę uwzględniającą perspektywę równości płci w oferowanych usługach.

PIĘĆ PYTAŃ UWZGLĘDNIAJĄCYCH PERSPEKTYWĘ RÓWNOŚCI PŁCI

	Pytanie	Opis	Przykład
1	Jak sformułowana jest misja twojej jednostki?	Misję możesz znaleźć w dokumencie politycznym (strategicznym, dokumencie, na mocy którego jednostka została utworzona). Może ona też wynikać wprost z przepisów prawa.	Biblioteka publiczna w Steinkjer jest miejscem spotkań, które oferuje publiczny dostęp do edukacji, czytelnictwa i międzynarodowych mediów.
2	Który z problemów równości płci dotyczy twojej jednostki?	Refleksja nad różnicami między sytuacją kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Interesują nas zarówno znane badania, jak i obserwacje własne. Pytania pomocnicze: – Czy kobiety, mężczyźni, dziewczęta i chłopcy mają te same szanse, by zostać wysłuchanymi i wpłynąć na kształt danej usługi? – Czy zasoby (edukacja, materiały, czas poświęcony przez personel, lokalizacje) są równo rozdzielone między chłopców i dziewczęta?	Statystyki wypożyczeń biblioteki Steinkjer wykazują, że dziewczynki pożyczają więcej książek niż chłopcy. Z badań wynika, że umiejętność czytania u chłopców nie jest tak rozwinięta jak u dziewczynek.
3	Kto traci na tym problemie nierówności płci?	Kto zyska, gdy zmierzmy się z tym problemem?	W przypadku biblioteki w Steinkjer to chłopcy tracą na tym, że nie są w takim samym stopniu zainteresowani czytaniem jak dziewczęta. Chłopcy, szkoły i całe społeczeństwo zyskałoby, gdyby biblioteka w Steinkjer podjęła działania na rzecz zainteresowania chłopców czytaniem.
4	Jakie wskazówki można wykorzystać, żeby zrozumieć problem nierówności płci?	Są różne sposoby zbadania i zrozumienia przyczyn nierówności wynikających z płci, funkcjonujących w danej jednostce: różnego rodzaju statystyki, przeglądy biznesowe, zdjęcia, wywiady, ankiety lub obserwacje. Kluczem jest interpretacja poszczególnych wskazówek. Co mówią o jednostce świadcząca usługi, gdy patrzymy z perspektywy płci? Czy potrzebujemy dodatkowych informacji, aby sformułować całościową ocenę?	Statystyki wypożyczania książek potwierdzają, że dziewczynki pożyczają ich więcej niż chłopcy. Brakujące dane to: – kto korzysta z bibliotek? – jakie inne usługi świadczy biblioteka oprócz wypożyczania książek? – z jakimi partnerami współpracuje biblioteka? – w jakich godzinach jest czynna i jakiej płci są jej pracownicy?
5	Jakie środki są potrzebne do wprowadzenia zmian?	Użyj danych z pkt 4 do opracowania środków, które pomogą rozwiązać problem nierówności płci. Środki te mogą być zarówno krótko-, jak i długoterminowe.	Jakie działania może podjąć biblioteka, aby chłopcy zaczęli więcej czytać? Czy zmiana godzin otwarcia, zaangażowanie zespołu lub współpraca z innymi partnerami może zachęcić chłopców do korzystania z biblioteki?

Kluczową kwestią w tego rodzaju pracy nad rozwojem organizacyjnym instytucji jest, żeby w procesie uczestniczył cały zespół pracowników i pracownic. Jest to ważne z kilku powodów. Po pierwsze, wkład osób zatrudnionych jest konieczny na etapie zbierania informacji, ponieważ to oni są najbliżej klientów i klientek. Po drugie, podejście pracowników i pracownic stanowi ważny element samej usługi. Po trzecie, pracownicy i pracownice będą odpowiedzialni za wdrożenie wielu z tych rozwiązań, które zostaną przyjęte w celu zapewnienia równej możliwości korzystania z usług.

Niektórzy usługodawcy samodzielnie wypracowują procedury dla tego typu analiz. Inni polegają na zewnętrznych ekspertach i ekspertkach, posiadających specjalistyczną wiedzę i doświadczenie w tym zakresie.

Jako organizacja ekspercka w zakresie równości płci Centrum na rzecz Równości Płci KUN współpracowało z wieloma różnymi regionami Norwegii, zarówno z ich administracją, jak i z dostawcami usług publicznych. Poniżej omawiamy kilka przykładów inicjatyw związanych z włączaniem perspektywy równości płci do polityk i działań (*gender mainstreaming*) oraz ich rezultaty.

STRATEGIA PŁAC W GMINIE HERØY

Równa płaca za pracę tej samej wartości to nadrzędny cel polityki równości płci. Niestety, nierówności płacowe nadal istnieją; w Norwegii kobiety zarabiają średnio około 80 proc. tego, co mężczyźni. Jest ku temu wiele powodów. Jednym z nich jest to, że większa liczba mężczyzn pracuje na pełen etat, co znajduje odzwierciedlenie w poziomie wynagrodzeń. Innym czynnikiem wywierającym wpływ na nierówność płac jest to, że więcej mężczyzn zajmuje kierownicze stanowiska (tak w polityce, jak i w administracji i urzędach). Herøy jest małą nadmorską gminą, w której sektor prywatny, obejmujący głównie rybołówstwo i spedycję, zdominowany jest przez mężczyzn. Z kolei w sektorze publicznym dominują raczej kobiety. Ponadto wiele kobiet pozostaje w domu, opiekując się dziećmi, lub pracuje na część etatu. Gmina Herøy poprosiła KUN o pomoc w opracowaniu strategii wynagrodzeń uwzględniającej perspektywę równości płci w następnym cyklu planowania. Strategia opisuje procedury określania wysokości zarobków dla różnych grup zawodowych i osób indywidualnych, jak również procedury regulacji poziomu wynagrodzeń i negocjacji płac.

Grupa składająca się z przedstawicieli i przedstawicielek dwóch związków zawodowych oraz gminnego kierownika kadr zidentyfikowała następujące problemy, utrudniające osiągnięcie równości płac kobiet i mężczyzn:

**RÓWNA PŁACA
ZA PRACĘ TEJ SAMEJ
WARTOŚCI TO NADRZĘDNY
CEL POLITYKI RÓWNOŚCI
PŁCI.** Niestety,
nierówności płacowe nadal
istnieją; w Norwegii
kobiety zarabiają średnio
około 80 proc. tego,
co mężczyźni.

- » brak obiektywnych kryteriów przy ustalaniu wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska,
- » brak obiektywnych kryteriów przy ustalaniu poziomu płac osób wchodzących na rynek pracy,
- » mechanizmy rynkowe, które wpływają jedynie na wynagrodzenia na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn.

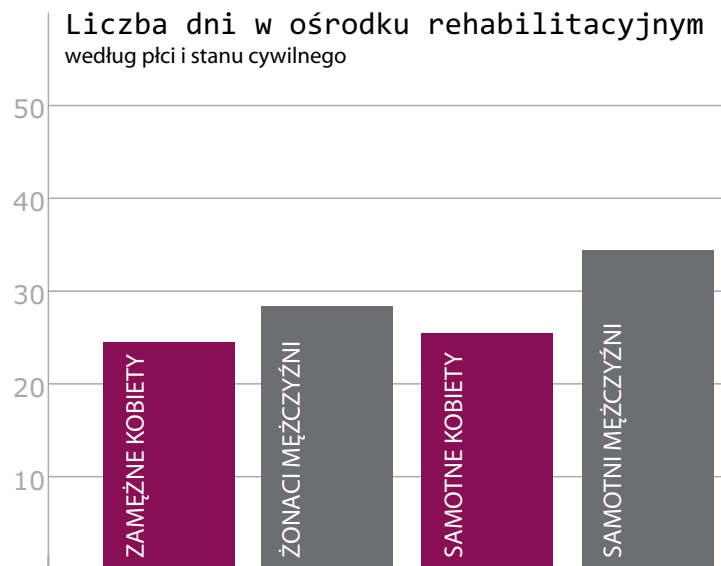
Punktem wyjściowym naszych działań było zorganizowanie seminarium poświęconego temu tematowi. Poprosiliśmy Rzecznika ds. Równości i Dyskryminacji o wygłoszenie wykładu na temat tego, w jaki sposób pracodawcy mogą zapobiegać dyskryminacji płacowej. Następnie w czasie dyskusji w grupie roboczej omówiliśmy kilka zagadnień. Pensje są negocjowane indywidualnie i różnice wynikające z płci mogą prowadzić do różnego stylu negocjowania, różnych oczekiwań i punktów odniesienia. Mężczyźni domagają się na ogół wyższych pensji i otrzymują wyższe stawki w porównaniu do kobiet mających podobne kwalifikacje. Ponadto wyraźnie widać, że różne grupy są traktowane inaczej przez pracodawców. Chociaż zawody pielęgniarki i inżyniera wymagają równie długiej edukacji, a zapotrzebowanie na nie jest tak samo duże, podwyżka pensji jest narzędziem pozyskiwania pracowników wyłącznie przy rekrutacji inżynierów.

Nowy plan dla gminy Herøy zawiera rozdział o równości płac. Kryteria niezbędne do ustalenia wysokości wynagrodzeń oraz wskazówki dotyczące lokalnych negocjacji płacowych zostały skorygowane, tak aby zneutralizować różnice w stylu negocjowania płac przez kobiety i mężczyzn. W celu zminimalizowania tych różnic grupa zdecydowała się rozwinąć listę właściwych kwalifikacji i powiązać je z zaszeregowaniem płacowym. Dzięki temu łatwiej jest porównywać wysokość wynagrodzeń oraz opracować widełki płac, które w mniejszym stopniu będą zależały od indywidualnych umiejętności negocjowania wynagrodzenia. Żeby zapobiec nierównościom płacowym wynikającym z zatrudnienia na niepełny etat, w planie przewidziano – jako jedno z narzędzi polityki płacowej – zwiększanie wymiaru zatrudnienia z części do pełnego etatu. Plan został przyjęty przez radę gminy w zaproponowanym kształcie.

CHARAKTERYSTYKA USŁUG ZWIĄZANYCH Z OPIEKĄ W GMINIE KRISTIANSAND

Jest wiele metod sporządzania takich charakterystyk. Opisywanie, liczenie i obserwacje są użytecznymi narzędziami, które można wykorzystać przy ich opracowywaniu. Czasami brakuje dostępnych statystyk i wtedy usługodawca musi sam dokonać obliczeń, aby uchwycić pewne zjawiska. Gmina Kristiansand sporządziła

charakterystykę wykorzystania łóżek (łóżko-dzień) w swoim programie rehabilitacyjnym. Przyjęto, że występuje nadreprezentacja mężczyzn wśród mieszkańców domu opieki i wśród pacjentów, a także, że mężczyznom łatwiej jest otrzymać miejsce w domu opieki i korzystać z oferowanych tam usług opiekuńczych. Obliczenia potwierdziły tę tezę. Mapa usług pokazała dobitnie, że płeć jest czynnikiem warunkującym okres korzystania przez kobiety i mężczyzn z programu rehabilitacyjnego. Mężczyźni żonaci spędzili mniej dni w ośrodku niż mężczyźni samotni. W przypadku kobiet stan cywilny nie miał żadnego znaczenia. Przyczyny o charakterze medycznym nie wyjaśniają takiego stanu rzeczy. Pracownicy i pracownice ośrodka omówili te wyniki i doszli do wniosku, że to stereotypy związane z płcią warunkują dostęp do usług i to wbrew intencjom placówki, której celem jest obiektywna ocena potrzeb zdrowotnych na podstawie kryteriów medycznych. Czy przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, że pracownicy i pracownice przyjęli założenie, że zamężne kobiety będą pielęgnować swoich mężów, natomiast niezamężne same się sobą zajmą? Czy mężczyźni są postrzegani jako ci, którzy nie są w stanie zadbać o siebie i z tego powodu samotnym mężczyznom umożliwia się spędzenie większej liczby dni w ośrodku niż samotnym kobietom?



Wyniki jasno pokazują, że konieczne jest opracowanie kryteriów zapewniających pobyt w ośrodku. Usługi powinny być świadczone na podstawie kryteriów medycznych, a nie przyjmowanych przez pracowników i pracownice założeń wynikających z płci pacjentów i stereotypów z nią związanych. Być może placówka mogłaby zaoszczędzić fundusze, ograniczając świadczenia dla mężczyzn. Może jednak to kobiety nie otrzymują świadczeń będących warunkiem skutecznej rehabilitacji.

RÓWNE TRAKTOWANIE CHŁOPCÓW I DZIEWCZYNEK W PRZEDSZKOLU

Równość płci to kluczowy element planów sporządzanych w przedszkolach. Przedszkole odgrywa ważną rolę w przekazywaniu dzieciom takich wartości jak prawa człowieka, równość i sprawiedliwe traktowanie, a także wzorców zachowań i umiejętności społecznych. Przedszkole w gminie Kvinesdal postanowiło zbadać, czy chłopcy i dziewczynki są równo traktowani. Zespół miał wrażenie, że ma wystarczającą wiedzę i świadomość na temat równości płci oraz że chłopcy i dziewczynki są tak samo traktowani. Aby dowiedzieć się, czy tak jest w istocie, zdecydował się sfilmować różne sytuacje w przedszkolu: zabawy, pobyt w szatni i przy stole. KUN przeanalizowało te nagrania i sformułowało następujące wnioski:

- 】 do chłopców częściej niż do dziewczynek zwracano się po imieniu;
- 】 dorośli rozmawiali więcej z chłopcami niż z dziewczynkami; rozmowy były dłuższe, komunikacja bardziej bezpośrednia, dorośli zadawali im więcej pytań;
- 】 było więcej kontaktu wzrokowego między dorosłymi a chłopcami niż między dorosłymi a dziewczynkami;
- 】 chłopcom poświęcano więcej uwagi w czasie, kiedy i chłopcy, i dziewczynki byli obecni w pomieszczeniu.

Nauczyciele i nauczycielki w przedszkolu dokładali starań, aby dzieci traktowano tak samo, kierując się ich osobowością i charakterem, a nie płcią. Dlatego też byli zaskoczeni, kiedy zobaczyli wyniki analizy nagrań. Jeden z pracowników przedszkola poprosił nawet badaczki o ponowne przeliczenie wyników, ponieważ nie mógł uwierzyć, że są prawidłowe. Kiedy zespół uświadomił sobie, że praktyka w przedszkolu odbiega od intencji, podjął działania na rzecz zmiany postępowania. W tym celu regularnie omawiano pedagogiczne problemy uwarunkowane płcią, rozmawiano z dziećmi, pytając, czy czuły się potraktowane inaczej ze względu na płeć, a także korzystano z literatury przedmiotu. Pracownicy i pracownicy obserwowali siebie nawzajem i omawiali swoje spostrzeżenia. W następnym roku powtórzono nagrania w takich samych warunkach i KUN ponownie przeprowadził ich analizę. Stwierdzono, że:

- 】 do dziewczynek zwracano się prawie tak często, jak do chłopców, ale do chłopców nadal częściej zwracano się po imieniu;
- 】 dorośli rozmawiali z dziewczynkami prawie tak długo, jak z chłopcami;

RÓWNOŚĆ PŁCI TO KLUCZOWY ELEMENT PLANÓW SPORZĄDZANYCH W PRZEDSZKOLACH.

Przedszkole odgrywa ważną rolę w przekazywaniu dzieciom takich wartości jak prawa człowieka, równość i sprawiedliwe traktowanie, a także wzorców zachowań i umiejętności społecznych.

- » było więcej kontaktu wzrokowego między dorosłymi a dziewczynkami niż w poprzednich filmach, ale nadal mniej niż między dorosłymi a chłopcami;
- » dorośli poświęcali uwagę zarówno chłopcom, jak i dziewczynkom.

Od czasu zakończenia projektu przedszkole w Kvinesdal kontynuuje wysiłki na rzecz zapewnienia równości płci. Praca zespołu nauczycielskiego pokazuje, w jaki sposób podświadome mechanizmy kształtują praktykę pedagogiczną. Dowodzi też, że systematyczna praca i skupienie na tym obszarze dają mierzalne wyniki, które są z korzyścią zarówno dla dziewczynek, jak i chłopców.

OŚRODEK ZDROWIA W GMINIE ULSTEIN

Ośrodek zdrowia w Ulstein świadczy usługi dla rodzin z dziećmi poniżej czwartego roku życia. Pracownicy i pracownice ośrodka odwiedzają rodziny noworodków, organizują spotkania grupowe dla rodziców małych dzieci i zapraszają ich na cykliczne badania dzieci.

Jednym z celów polityki równości płci jest dzielenie się odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi. Mimo że zarówno matki, jak i ojcowie są zapraszani do ośrodka, pracownicy i pracownice zauważyli, że spotykają wyłącznie mamy. Dyskusja na temat przyczyn tego stanu rzeczy ujawniła kilka czynników, które mogą przyczyniać się do takiej sytuacji:

- » czasopisma w poczekalni są adresowane wyłącznie do matek – dostępne są takie magazyny jak „Mama” i inne pisma kobiece;
- » dekoracje w poczekalni kojarzą się „kobieco”: kwiaty i ozdoby, które zdaniem pracowników i pracownic ośrodka mogą bardziej przemawiać do kobiet niż do mężczyzn;
- » chociaż ośrodek ma dane kontaktowe do obojga rodziców, nie zawsze ma numer telefoniczny ojca i z reguły to matki otrzymują informacje i zaproszenia na kontrole i badania;
- » w wielu rodzinach ojciec pracował, a matka była w domu z dzieckiem – w tej sytuacji kontakt z matką, a nie ojcem, wydawał się naturalnym wyborem.


Podczas dyskusji wielu pracowników i pracownic stwierdziło, że jest czymś zupełnie naturalnym, iż oczekuje się, że to matka będzie pełniła funkcję głównej opiekunki, zwłaszcza w pierwszych miesiącach życia dziecka. Obawiali się więc, że zapraszanie ojców może

**OJCOWIE MAJĄ TAKIE
SAMO PRAWO DO
INFORMACJI O ZDROWIU
DZIECKA** i nawet
jeśli wcześniej nie
uczestniczyli w badaniach
kontrolnych, należy ich
zapraszać na spotkania
i informować o stanie
zdrowia dziecka.

zostać uznane za niewłaściwe. Mimo to zgodzili się, że ojcowie mają takie samo prawo do informacji o zdrowiu dziecka i nawet jeśli wcześniej nie uczestniczyli w badaniach kontrolnych, należy ich zapraszać na spotkania i informować o stanie zdrowia dziecka. Zauważono też, że wielu ojców pracuje w systemie zmianowym – przez dwa tygodnie są na morzu, a przez następne trzy na lądzie. To pozwala im angażować się w opiekę nad dziećmi w tym drugim okresie.

Podjęto następujące działania, aby pokazać ojcom, że są w ośrodku zdrowia mile widziani, i żeby dopilnować wysyłania im zaproszeń na badania kontrolne:

- 】 wystrój poczekalni został zmieniony na bardziej neutralny;
- 】 ośrodek zdrowia zaprenumerował szerszy wybór czasopism – nie tylko adresowanych do matek, w tym takie tytuły jak „Ojciec” czy „Rodzina”;
- 】 wprowadzono nowe procedury, wymagające zapisania numerów komórkowych ojców i matek;
- 】 zmieniono automatyczny system powiadomień, tak aby wiadomości sms były wysyłane do obojga rodziców.



Jak dotąd w ośrodku nie odnotowano częstszych wizyt ojców, ale osoby zatrudnione w ośrodku zgodnie twierdzą, że cały proces włączenia perspektywy równości płci w istotny sposób zwiększył świadomość pracowników i pracownic ośrodka, który obecnie oferuje usługi lepiej dostosowane do potrzeb kobiet i mężczyzn.

Podsumowanie

Przedstawiłam kilka przykładów pokazujących, jak można zastosować zasadę włączania perspektywy równości płci (*gender mainstreaming*) do usług publicznych, tak aby dostosować je do potrzeb różnych grup klientów i klientek. Kwestia zapewnienia równego dostępu do usług to zadanie wymagające nieustannej uwagi. Zmianom społecznym towarzyszą zmiany w zakresie potrzeb użytkowników i użytkowniczek usług i ich dostawcy muszą to uwzględnić. Dotyczy to również biznesu. W działalności komercyjnej strategie marketingowe od dłuższego już czasu uwzględniają perspektywę równości płci i adresują działania do różnych grup konsumentów i konsumentek. Wśród przedsiębiorców rośnie obecnie świadomość, że uwzględnianie perspektywy równości płci (*gender mainstreaming*)

może stanowić ważne narzędzie również przy rekrutacji kandydatów i kandydatek do pracy i zatrzymywaniu najlepszych pracowników i pracownic. Ze względu na istotny wzrost udziału dziewcząt i kobiet wśród absolwentów kierunków w dziedzinach wcześniej zdominowanych przez mężczyzn wiele branż musi zmienić swoje strategie rekrutacyjne, tak aby wybierać spośród wszystkich kandydatów, a nie tylko spośród ich męskiej części. Tak więc *gender mainstreaming* stanowi ważne narzędzie, które umożliwia zrewidowanie dotychczasowych praktyk. Pozwala ono tak samorządom, jak i przedsiębiorcom lepiej dostosować produkty, procedury i praktyki do potrzeb różnych grup odbiorców i odbiorczyń.

Tłumaczyła KINGA STAŃCZUK

MARTE TAYLOR BYE – psycholożka społeczna i ekspertka ds. równości płci, od 2010 roku zajmuje się w Centrum na rzecz Równości Płci (KUN) problematyką równości płci, demokracji i przeciwdziałania dyskryminacji.

CENTRUM NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI KUN

– norweska organizacja działająca od ponad dwudziestu lat na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn. KUN ma wieloletnie doświadczenie we współpracy z administracją rządową na poziomie regionalnym i lokalnym. Specjalizuje się we włączaniu perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki i działań (*gender mainstreaming*), budżetowaniu ze względu na płeć oraz w lokalnym i regionalnym rozwoju. Od 2007 roku pełni funkcję regionalnego centrum na rzecz równości płci i zapobiegania wykluczeniu społecznemu dla pięciu północnych regionów Norwegii. Organizacja prowadzi wiele projektów równościowych, w tym regionalnych, krajowych i międzynarodowych.




„CZY JAK WPROWADZIMY RÓWNOŚĆ, to nie będzie podziału na dyrektora i pracowników”

Prowadzenie polityki równego traktowania w miejscu pracy nie oznacza automatycznego zniesienia struktury czy służbowych relacji, w tym hierarchicznych zależności pomiędzy pracownikami i pracodawcami. „Równy” nie znaczy „taki sam”! wyrównywanie szans w miejscu pracy ma na celu doprowadzenie do sytuacji, w której każda osoba, bez względu na płeć i inne przesłanki, ma równe prawa do niedyskryminacji, wolności od mobbingu i molestowania. Na jej karierę, ocenę pracy oraz dostęp do zasobów nie mogą wpływać specyficzne bariery, w tym uprzedzenia i stereotypy, np. stereotypy dotyczące płci. Warto zatem postrzegać politykę równościową także jako okazję do pełniejszego wykorzystania potencjału wszystkich osób pracujących w danej instytucji, a nie jedynie jako kolejne wymaganie, wynikające z przepisów prawa. Kształtowanie środowiska pracy, które w otwarty sposób zapewnia pracownikom i pracownicom równe drogi rozwoju, gdzie każdy czuje się szanowany i bezpieczny, nie prowadzi do „urawniłowki”, ale wręcz przeciwnie – pozwala czerpać ze zróżnicowania pracowników i pracownic, zwiększa szanse na to, że ujawnią się indywidualne talenty i różnorodne doświadczenia, co w efekcie zadziała na korzyść samej instytucji. To z kolei przełoży się na podniesienie jakości życia wszystkich osób korzystających z usług danej instytucji – czyli jakości życia każdego z nas.



„MAM NADZIEJĘ, że równość nie okaże się przejściową modą”

Dążenie do równości praw kobiet i mężczyzn nie jest przejściową modą, która minie. Nie polega też na formułowaniu gładkich, politycznie poprawnych stwierdzeń i nie jest wyłącznie sprawą kobiet. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni móc cieszyć się pełnią praw i wolności, możliwością decydowania o sobie, swobodą wyboru ścieżki życiowej, równym dostępem do zasobów. Większość Polek i Polaków to zwolennicy równouprawnienia płci. wciąż jednak nadrabiamy historyczne zaleg lno ci z czasów, gdy kobiety nie miały równych praw. warto pami ta c, że nierówne traktowanie związane ze stereotypami płci dotyka również m czczyzn. Na przyk lad przekonanie, że m czczyzna nie powinien poszukiwa  pomocy w trudnych sytuacjach życiowych, skutkuje większym odsetkiem samobójstw wśród m czczyzn. Jest jeszcze wiele do zrobienia, dlatego warto, żeby „moda na r wno c” trwała dalej.



wewnątrzzakładowe procedury antydiskryminacyjne i antymobbingowe w urzędzie wojewódzkim – zalecenia



r.pr. KAROLINA
KĘDZIORA

Podstawa prawna²

W ramach projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” eksperci i ekspertki doradzający czterem wybranym urzędów wojewódzkim analizowali, na ile podmioty te efektywnie realizują politykę równościową w miejscu pracy. Obowiązek ten wynika z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy, który stanowi, iż pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw³. Art. 94³ Kodeksu pracy wskazuje analogiczny obowiązek pracodawcy prowadzenia działań prewencyjnych odnośnie mobbingu. Co ważne, zarówno obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, jak i mobbingowi obciąża pracodawcę bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy z pracownikiem czy pracownicą i bez względu na rodzaj wykonywanej przez nich pracy. Włączenie nakazu przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu do obowiązków pracodawcy stanowi jednocześnie jedną z podstawowych zasad prawa pracy, co jeszcze bardziej podkreśla rangę i znaczenie tych obowiązków.

² Przygotowano na podstawie doświadczeń we współpracy z urzędami wojewódzkimi w ramach projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa” oraz publikacji: Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, II wydanie, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.

³ Dz. U., nr 213, poz. 2081.



Forma

W związku z tym, iż ustawodawca nakazując przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, nie doprecyzował, na czym dokładnie ma to polegać, wewnętrzne regulacje są formą przeciwdziałania tym zjawiskom, o której mowa jedynie w doktrynie i literaturze fachowej. Mimo to należy pamiętać o tym, iż w sprawach o dyskryminację obowiązuje procesowa zasada przeniesionego na pracodawcę ciężaru dowodu. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji przed sądem, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. W praktyce podmiot, który zarządza dużą liczbą pracowników i pracownic, jak ma to miejsce w przypadku urzędów wojewódzkich, nie zawsze będzie miał taką możliwość. Wówczas prowadzenie efektywnych działań prewencyjnych, np. poprzez wprowadzenie odpowiedniej procedury skargowej, może okazać się głównym argumentem pracodawcy w procesie. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 roku (I PK 35/11) w sprawie, która dotyczyła zarzutu mobbingu. Sąd uznał, że jeżeli pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty jedynie sprawca. Pracodawca nie może odpowiadać za zdarzenia, które nastąpiły niezależnie od podejmowanych przez niego starań i pomimo zapewnienia należytej ochrony dóbr osobistych w zakładzie pracy. Wydaje się, że powyższe orzeczenie ma zastosowanie także do spraw dyskryminacyjnych, gdyż Kodeks pracy nakazuje analogicznie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Forma wewnątrzzakładowych procedur antydyskryminacyjnych oraz antymobbingowych, mimo że nie jest nigdzie prawnie określona, powinna być dostosowana do indywidualnych potrzeb każdego zakładu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem takich czynników jak liczba zatrudnionych pracowników i pracownic, warunki wykonywania przez nich pracy, stopień zróżnicowania pracowników pod względem płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości. Najprostszą i zarazem najbardziej efektywną oraz przejrzystą formą takiej regulacji jest osobny regulamin (procedura) antydyskryminacyjny, który można, a nawet należy, połączyć z procedurą antymobbingową, jeżeli takowa istnieje. Procedura ta powinna znaleźć należne miejsce w systemie wewnętrznych aktów prawnych zakładu pracy jako formalne i praktyczne odniesienie do ustawowego obowiązku

**NALEŻY PAMIĘTAĆ
O TYM, IŻ W SPRAWACH
O DISKRYMINACJĘ
OBOWIĄZUJE PROCESOWA
ZASADA PRZENIESIONEGO
NA PRACODAWCĘ
CIĘŻARU DOWODU.**

Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji przed sądem, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania.

przeciwdziałania zjawiskom prawnie zabronionym, jakimi są nierówne traktowanie i mobbing. Można również włączyć jego zapisy do regulaminu pracy, który zgodnie z art. 104 § 1 Kodeksu pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Należy pamiętać, że sporządzenie regulaminu pracy jest obowiązkowe, jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej dwudziestu pracowników.

Procedura antydyskryminacyjna winna określać najważniejsze kwestie związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu oraz zawierać jasny przekaz, iż zachowania wypełniające określone w Kodeksie pracy znamiona dyskryminacji są w zakładzie pracy zabronione. Procedura powinna być czytelnym i zrozumiałym dla każdego pracownika i pracownicy (niezależnie od stanowiska i rodzaju wykonywanej przez nich pracy) manifestem określającym politykę pracodawcy dotyczącą szacunku dla różnorodności i respektowania zasady niedyskryminacji. Regulacje te winny podkreślać, że pracodawca, będąc wolnym od jakichkolwiek uprzedzeń i stereotypów, kształtuje sytuację pracowników i pracownic, kierując się przede wszystkim ich kompetencjami, efektywnością pracy, doświadczeniem, wykształceniem itp., czyli przesłankami obiektywnymi. Przepisy antydyskryminacyjne mogą również zawierać jasny opis relacji obowiązujących pomiędzy pracownikami i pracownicami a przełożonymi (pracodawcą).

Procedura powinna zawierać określenie i czytelny opis zachowań zabronionych w zakładzie pracy. Można powtórzyć w niej przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy (*Równe traktowanie w zatrudnieniu*), a zwłaszcza przybliżyć znaczenia takich pojęć jak dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie do dyskryminacji, zakazane działania odwetowe, obowiązek jednakowego wynagradzania czy mobbing (dodatkowo). Należy pamiętać, że nie wszystkie zachowania konfliktowe muszą wyczerpywać znamiona dyskryminacji lub mobbingu. Dlatego też niezwykle ważne jest, aby regulacje antydyskryminacyjne i antymobbingowe były skonstruowane w sposób pozwalający na dokładne sprawdzenie i zbadanie zaistniałych faktów. W dokumencie należy wskazać konkretną procedurę, na mocy której pracownik/pracownica, będący ofiarą zachowań dyskryminacyjnych, będą mieli możliwość zgłosić zaistniałe nieprawidłowości i oczekiwać, że ich problemy w tym zakresie zostaną skutecznie rozwiązane.

**PROCEDURA
ANTYDISKRYMINACYJNA
WINNA OKREŚLAĆ
NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE
ZWIĄZANE Z ZASADĄ
RÓWNEGO TRAKTOWANIA
W ZATRUDNIENIU**
oraz zawierać jasny
przekaz, iż zachowania
wypełniające określone
w Kodeksie pracy
znamiona dyskryminacji
są w zakładzie pracy
zabronione.



Zagadnienia najczęściej pomijane bądź wymagające uzupełnienia

Co do zasady, treść zastanych regulacji wewnętrznych w urzędach, z którymi nawiązano współpracę w ramach projektu, była bardzo podobna. Dlatego też można wnioskować, iż zalecenia konkretnych rozwiązań, które mają za zadanie udoskonalić istniejące procedury, są adekwatne również dla innych urzędów wojewódzkich, które planują podnosić standardy ochrony wewnątrzzakładowej przed dyskryminacją i mobbingiem. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na następujące zagadnienia:


ROZSZERZENIE ISTNIEJĄCEJ REGULACJI WEWNĘTRZNEJ O OCHRONĘ PRZED DISKRYMINACJĄ

W większości urzędów zidentyfikowano jedynie wewnątrzzakładowe procedury antymobbingowe. Wciąż jeszcze antydyskryminacyjne procedury skargowe należą do rzadkości. Zaleca się wprowadzenie jednego mechanizmu procedury wewnątrzzakładowej, która odnosiłaby się zarówno do zakazu mobbingu, jak i dyskryminacji, co z jednej strony umożliwi pracownikowi czy pracownicy bezpieczną komunikację z pracodawcą, a jednocześnie da szansę pracodawcy powzięcia informacji o podejrzeniu nierównego traktowania i zareagowania na nie. Uzupełnienie istniejących procedur o ochronę przed dyskryminacją ma również ogromne znaczenie praktyczne, zarówno ze względu na możliwość załatwienia sprawy, zanim dojdzie do postępowania sądowego, a w szczególności w związku z tym, iż to właśnie w sprawach o dyskryminację obowiązuje procesowa zasada przeniesionego na pracodawcę ciężaru dowodu (art. 18^{3b} §1 Kodeksu pracy), o której już była mowa. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji przed sądem, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, iż nie dopuścił się jej naruszenia, bądź różnicował sytuację pracownika czy pracownicy w sposób usprawiedliwiony obiektywnymi przyczynami. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu dokumentów, czy świadków zdarzenia. Takie ułatwienie w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne, gdyż do tego typu

sytuacji dochodzi często między dwiema osobami, bez obecności świadków, a jeżeli nawet są świadkowie, to często odmawiają zeznań, nie chcąc ryzykować swojej pozycji w miejscu pracy. Oznacza to, że np. pracownik czy pracownica urzędu, którzy stawiają zarzut molestowania seksualnego, będą musieli jedynie uprawdopodobnić, iż doszło do zdarzenia. W praktyce przy tej formie dyskryminacji spowodować się to będzie do przedstawienia okoliczności świadczących o wyrażonym sprzeciwie wobec zaistniałego molestowania seksualnego. Wówczas pracodawca odpowiedzialny za zachowania swoich pracowników i pracownic będzie zobowiązany wykazać, że nie doszło do naruszenia obowiązku równego traktowania. Może np. wykazać, iż w miejscu pracy obowiązują stosowne procedury antydyskryminacyjne umożliwiające złożenie skargi, z których pracownik czy pracownica nie skorzystali, co z kolei będzie podawało w wątpliwość wiarygodność strony powodowej w procesie. Właśnie ze względu na przeniesiony ciężar dowodu pracodawcy coraz częściej wprowadzają wspomniane powyżej procedury antydyskryminacyjne, które umożliwiają zarówno podejmowanie działań prewencyjno-edukacyjnych, jak również zaradczych w sytuacji, gdy pojawi się zarzut dyskryminacji w miejscu pracy. Pracodawca zapobiega w ten sposób ewentualnym postępowaniom sądowym, realizując jednocześnie ustawowy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, który na nim spoczywa.

PRZEKAZANIE KOMPETENCJI PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI PEŁNOMOCNIKOWI WOJEWODY DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA, KTÓRY STANĄŁBY NA JEJ CZELE

Często funkcję przewodniczącego istniejących w urzędzie komisji pełni osoba w randze dyrektora (np. Dyrektor Biura Organizacyjno-Administracyjnego). Tymczasem zaleca się, żeby osoba pełniąca kluczową funkcję w komisji posiadała wiedzę specjalistyczną nie tylko na temat prawnych aspektów ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem, ale również źródeł występowania tego zjawiska. Jest to wiedza niezbędna do prawidłowej oceny zgłaszanych nieprawidłowości, jak również analizy rozwiązań systemowych w zakładzie pracy, które mogą sprzyjać powstawaniu patologii. Stworzenie jednego stanowiska, które łączy wszystkie kompetencje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (m.in. udzielanie wsparcia pracownikom i pracownicom, przyjmowanie skarg i nadawanie im biegu zgodnie z procedurą, prowadzenie działań informacyjnych) stanowiłoby element usprawniający procedurę i wspomagający urząd w reagowaniu na przypadki dyskryminacji lub mobbingu.



**ZALECA SIĘ,
ŻEBY OSOBA
PEŁNIĄCA KLUCZOWĄ
FUNKCJĘ W KOMISJI
POSIADAŁA WIEDZĄ
SPECJALISTYCZNĄ** nie tylko na temat prawnych aspektów ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem, ale również źródeł występowania tego zjawiska.

WPROWADZENIE SYSTEMU SKŁADANIA SKARG BEZPOŚREDNIO DO PEŁNOMOCNIKA WOJEWODY DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Skargi w sprawach o mobbing czy dyskryminację powinny być kierowane do tego samego podmiotu, który stoi na czele komisji – Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania. Skupienie kompetencji zmniejsza ryzyko „rozmycia się” odpowiedzialności, dając pracownikom i pracownicom poczucie bezpieczeństwa oraz zwiększając gwarancję rzetelnego rozpoznania skargi. Procedura składania skarg do przełożonego będącego najwyżej w hierarchii urzędu, np. do Dyrektora Generalnego, może rzutować negatywnie na skuteczność działania wewnętrznego regulaminu – pracownicy i pracownice mogą bowiem obawiać się zgłaszania sprawy od razu do swojego najwyższego przełożonego. Procedura zgłaszania skargi do Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania, u którego można jednocześnie uzyskać wsparcie dotyczące wstępnej analizy sprawy, stanowi procedurę komfortową dla pracowników i pracownic, zapewniającą im poczucie bezpieczeństwa. Jeśli okaże się przy składaniu skargi, że sprawa nie dotyczy dyskryminacji lub mobbingu, pracownik czy pracownica będą mogli zrezygnować z jej składania, a o zaistniałej sytuacji będzie wiedział tylko Pełnomocnik. Jest to również istotne ułatwienie dla osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi. System składania skarg musi być oczywiście bezpieczny, tzn. skargi muszą być przekazywane do rąk własnych Pełnomocnika lub powinna istnieć możliwość pozostawienia skargi w bezpiecznym miejscu zapewniającym dyskrecję (np. specjalna skrzynka).

STWORZENIE ZAŁĄCZNIKA DO PROCEDURY WEWNĄTRZZAKŁADOWEJ, W KTÓRYM ZAWARTE BĘDĄ DEFINICJE MOBBINGU ORAZ POSZCZEGÓLNYCH FORM DYSKRYMINACJI WRAZ Z OBJAŚNIENIAMI I ORZECZNICTWEM

Niezmiernie ważne dla przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w tym dla podnoszenia świadomości pracowników i pracownic, jest szczegółowe określenie w wewnętrznych aktach, czym zdaniem pracodawcy jest dyskryminacja. Pracodawca może poprzestać na powtórzeniu definicji zawartych w Kodeksie pracy lub ustawie z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (patrz kolejny punkt), ale może również pójść o krok dalej i rozszerzyć w ramach wewnętrznych procedur ochronę przyznaną na gruncie bezwzględnie obowiązujących przepisów – pracodawca może skonstruować własne definicje, o ile nie będą one uszczuplały ochrony przewidzianej we właściwych przepisach. Przy definiowaniu dyskryminacji zalecane jest również

**PRACODAWCA
MOŻE POPRZESTAĆ NA
POWTÓRZENIU DEFINICJI
ZAWARTYCH W KODEKSIE
PRACY** lub ustawie
z 3 grudnia 2010 roku
o wdrożeniu niektórych
przepisów Unii
Europejskiej w zakresie
równego traktowania.

stworzenie objaśnień, podanie przykładów czy orzecznictwa sądów powszechnych. Odpowiednie działania informacyjne, w tym przedstawienie definicji dyskryminacji wraz z objaśnieniami lub przykładami, nie tylko wspomagają pracowników i pracownice, ale pozwalają również zapobiegać składaniu skarg oczywiście bezzasadnych.

ROZSZERZENIE ZAKRESU PODMIOTOWEGO PROCEDURY O OSOBY ŚWIADCZĄCE PRACĘ W RAMACH POZAPRACOWNICZYCH STOSUNKÓW ZATRUDNIENIA (NP. UMOWY CYWILNOPRAWNE) ORAZ STAŻYSTÓW/ STAŻYSTKI

Do tzw. zatrudnienia niepracowniczego (umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie), podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych, odnoszą się przepisy ustawy z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, analogiczne do przepisów statuujących zakaz dyskryminacji zawartych w Kodeksie pracy. W związku z ryzykiem występowania roszczeń w tym zakresie warto, by wewnętrzna procedura obejmowała swoim zakresem również ten obszar, umożliwiając np. stażystom i stażystkom składanie wewnętrznych skarg.

WPROWADZENIE WZORU SKARGI DO PROCEDURY WEWNĄTRZZAKŁADOWEJ

Wprowadzenie jednego wzoru skargi zarówno odnośnie zarzutu dyskryminacji, jak i mobbingu wraz z przykładami sytuacji mogących stanowić przejawy tych zjawisk jest ułatwieniem zarówno dla pracowników/ pracownic, jak i dla pracodawcy. Pracownicy i pracownice otrzymują bowiem informacje o tym, co może stanowić przykład niedozwolonego zachowania, i jakie dane muszą dokładnie podać w swojej skardze, zaś pracodawca ma dzięki temu możliwość określenia, jakie informacje są mu potrzebne do wstępnego rozpoznania skargi (zapobiega to podawaniu zbyt wielu danych niemających znaczenia dla sprawy). Wzór skargi stanowi również dla pracownika/pracownicy etap własnej wstępnej weryfikacji zasadności skargi.

WPROWADZENIE DO SKŁADU KOMISJI ROZPATRUJĄCEJ SKARGI OSOBY „ZEWNĘTRZNEJ”, TJ. NP. MEDIATORA CZY PSYCHOLOGA

Poszerzenie składu komisji o osoby niepracujące w urzędzie zwiększa jej wiarygodność w oczach pracowników i pracownic, zapewniając poczucie pewnej bezstronności. Osoba taka, nie będąc częścią środowiska pracy, może na opisywane zdarzenia spojrzeć

z punktu widzenia bezstronnego obserwatora. Wprowadzenie osoby posiadającej fachową wiedzę z zakresu mediacji czy psychologii stanowi także ułatwienie w pracach komisji i pomoc przy ustaleniu stanu faktycznego, ewentualnej ocenie postępowania stron sporu czy wypracowaniu najbardziej efektywnych metod rozwiązania konfliktu.

WPROWADZENIE ZASADY POUFNOŚCI

Problemy zaistniałe na tle dyskryminacji mają często charakter osobisty i dotyczą niejednokrotnie intymnych i wrażliwych kwestii. Dlatego postępowanie antydyskryminacyjne, aby było skuteczne oraz nie narażało ofiary dyskryminacji na kolejne nieprzyjemne sytuacje, powinno gwarantować poszanowanie jej praw. Dostępne badania pozwalają skonstatować, że to właśnie zapewniające maksymalną poufność procedury znacząco wpływają na skłonność ofiar molestowania seksualnego do dzielenia się z pracodawcą nieprzyjemnymi dla nich doświadczeniami⁴. Zaleca się zobowiązanie do zachowania poufności zarówno osoby wchodzące w skład komisji, jak również wszystkich pracowników i pracownicy, którzy występują w charakterze stron postępowania bądź świadków zdarzeń istotnych dla sprawy. Zasada poufności powinna obejmować zakaz rozpowszechnia informacji zarówno w urzędzie, jak również poza nim, np. do mediów. W tym celu należy przygotować wzór oświadczenia, do którego podpisania zobowiązane będą wszystkie te osoby.

WPROWADZENIE SYSTEMU REAGOWANIA NA SKARGI ANONIMOWE


Pracodawca nie może reagować na skargi anonimowe wszczęciem wewnętrznego postępowania wyjaśniającego czy dyscyplinarnego. Skargi takie powinny jednak stanowić asumpt do przeprowadzenia np. badań ankietowych w zakresie sygnalizowanym w anonimowej skardze lub pogadanki czy spotkania poświęconych określonemu problemowi związanemu z dyskryminacją lub mobbingiem. Skargi anonimowe, podobnie jak skargi imienne, powinny być rejestrowane i archiwizowane.

PRACODAWCA NIE MOŻE REAGOWAĆ NA SKARGI ANONIMOWE.

Skargi takie powinny jednak stanowić asumpt do przeprowadzenia np. badań ankietowych w zakresie sygnalizowanym w anonimowej skardze.

⁴ M. Otto, *Modele ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w wybranych krajach*, w: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2007, z. 10.

WPROWADZENIE SYSTEMU REAGOWANIA NA NADUŻYCIA W ZAKRESIE PRAWA DO SKARGI



Wewnętrzna procedura antydyskryminacyjna lub antymobbingowa nie może stać się narzędziem nękania pracowników/pracownic lub przełożonych poprzez wszczynanie postępowań np. w sposób oczywisty bezzasadnych lub opartych na nieprawdziwych informacjach. Z tego względu procedura powinna przewidywać tryb postępowania w przypadku, gdy komisja stwierdzi np. przypadek fałszywego oskarżenia o mobbing – może to być wówczas zalecenie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub ukarania naganą. Oczywiście należy być w tym zakresie niezwykle ostrożnym, aby ewentualne sankcje nie odstraszały pracowników i pracownic od korzystania z wewnętrznych regulacji. Chodzi jedynie o piętnowanie celowego nadużywania prawa do skargi.

SZCZEGÓLWE OKREŚLENIE TERMINÓW PROCEDOWANIA KOMISJI ROZPATRUJĄCEJ SKARGĘ

Regulamin antydyskryminacyjny i antymobbingowy powinien zawierać precyzyjnie określone terminy, w których złożone przez pracowników/pracownice skargi mają być rozpatrywane. Taki zapis powoduje, że pracownicy i pracownice będą postrzegać całą ideę przepisów równościowych i antymobbingowych jako wiarygodną i wartą wykorzystywania. Będą mieć pewność, że złożona skarga „nie utknie” w komisji, a jej rozpatrywanie nie będzie się ciągnąć miesiącami. Szybkość rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją i mobbingiem w zatrudnieniu jest z pewnością jednym z elementów prawidłowo prowadzonej polityki zatrudnienia.

WPROWADZENIE ZAPISU, KTÓRY WPROST ODNOSI SIĘ DO PODNOSZENIA ŚWIADOMOŚCI OSÓB WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z URZĘDEM W ZAKRESIE ZJAWISK DYSKRYMINACJI I MOBBINGU W MIEJSCU PRACY

Odniesienie się wprost do obowiązku podnoszenia świadomości osób współpracujących z urzędem w zakresie zjawisk dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy ma dwojakie znaczenie. Znajomość źródeł, mechanizmów i okoliczności sprzyjających występowaniu tych zjawisk powoduje lepsze zrozumienie ich istoty, a co za tym idzie, większe prawdopodobieństwo zastosowania się pracowników i pracownic do wytycznych dotyczących zakazu dyskryminacji i mobbingu w urzędzie. Co równie ważne, wiedza pracowników i pracownic minimalizuje ryzyko składania bezpodstawnych skarg do komisji. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż większość spraw o mobbing,

które trafiają do sądów powszechnych, uznawana jest za bezpodstawne właśnie z powodu błędnej identyfikacji stanu faktycznego jako działania zakazanego prawem jako mobbing. Dlatego też zaleca się umieszczenie zapisu, który zobowiązuje np. Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania do prowadzenia działań mających na celu podnoszenie świadomości osób zatrudnionych na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez:

- 】 przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji i mobbingu;
- 】 informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla wszystkich osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę w urzędzie oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu (np. poprzez opublikowanie na stronie internetowej urzędu podstawowych informacji z zakresu identyfikowania i zapobiegania dyskryminacji w różnych obszarach życia, tj. pracy, zatrudnienia niepracowniczego, dostępu do usług, oraz mobbingowi w miejscu pracy, w tym przykładów sytuacji stanowiących różne formy dyskryminacji i mobbingu);
- 】 przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

Podsumowanie

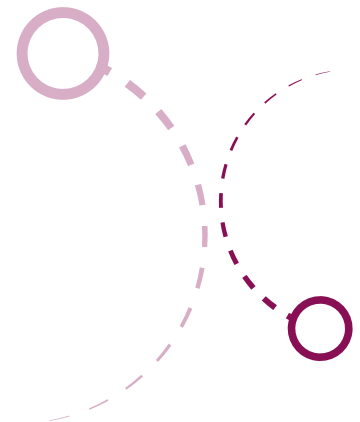
Reasumując, należy pamiętać, że najlepiej nawet opracowane procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe mogą okazać się niewystarczające. Procedury te powinny być częścią pewnej całości, jaką są kompleksowe programy zapobiegające niepożądanym i bezprawnym działaniom w zakładzie pracy. Sama procedura winna być jedynie instrumentem, na podstawie którego rozwiązuje się konkretne problemy i konflikty. Choć procedura sama w sobie będzie zapewne miała również walor edukacyjny i w jakimś stopniu będzie elementem prewencyjnym, z pewnością nie zastąpi całościowego wewnątrzzakładowego programu antydyskryminacyjnego i antymobbingowego. Kompleksowe podejście urzędu do tej kwestii powinno obejmować szereg elementów, a działaniami zapobiegającymi bezprawnym zachowaniom należy objąć wszystkich

**PROCEDURA SAMA
W SOBIE BĘDZIE ZAPEWNE
MIAŁA RÓWNIEŻ WALOR
EDUKACYJNY** i w jakimś
stopniu będzie elementem
prewencyjnym, z pewnością
nie zastąpi całościowego
wewnątrzzakładowego
programu
antydyskryminacyjnego
i antymobbingowego.

pracowników i pracownice już od samego początku świadczenia przez nich pracy. Taki program w dużym stopniu zapewni pracodawcy ochronę przed szkodliwymi dla zakładu pracy skutkami mobbingu i dyskryminacji, jak również przed oskarżeniami o niewywiązywanie się z obowiązku przeciwdziałania im. Program taki winien mieć wyczerpujący charakter i mogą się w nim znaleźć na przykład ankiety i badanie opinii pracowników/pracownic w kontekście występowania zachowań wyczerpujących znamiona dyskryminacji i mobbingu w zakładzie pracy; wywiady z pracownikami/ pracownicami; działania uświadamiające, w tym szkolenia, krótkie spotkania z załogą, pogadanki, dystrybucja materiałów informacyjnych na temat przejawów dyskryminacji i mobbingu oraz przyjętych w danych zakładzie pracy sposobów rozwiązywania problemów zaistniałych na tym tle; założenie zamkniętego tylko dla pracowników/ pracownic forum internetowego lub listy dyskusyjnej moderowanej przez osobę wdrożoną w tematykę rozwiązywania konfliktów z powodu nierównego traktowania i mobbingu; modyfikacja systemu rekrutacji pracowników/ pracownic – wyeliminowanie zagrożenia pojawienia się zakazanej na gruncie Kodeksu pracy dyskryminacji w procesie naboru nowych pracowników/ pracownic; programy terapeutyczne dla ofiar dyskryminacji i mobbingu – grupy wsparcia, konsultacje indywidualne dla pracowników/ pracownic, którzy już stali się ofiarami bezprawnych działań⁵.

⁵ J. Marciniak, *Regulacje wewnętrzne w przedsiębiorstwach*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2007.

KAROLINA KĘDZIORA – radczyni prawna, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Prawa Amerykańskiego na Uniwersytecie Warszawskim, Szkoły Praw Człowieka przy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Certyfikowana trenerka prawa antydyskryminacyjnego, współzałożycielka i wiceprezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Współautorka książki *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*. Ekspertka w projekcie „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”.





„...Potrzeba równości jest niezmienna”

Chociaż w Polsce i w wielu innych krajach dąży się do zapewnienia równych szans na rynku pracy, wciąż nie jest on wolny od dyskryminacji, w tym także od dyskryminacji ze względu na płeć. We współczesnych społeczeństwach Zachodu kobiety wciąż mają mniejsze szanse na lepiej płatną pracę i rozwój zawodowy. Powodem są stereotypy i uprzedzenia przypisujące im niższe kwalifikacje i umiejętności oraz tradycyjne role społeczne, obarczające głównie kobiety obowiązkami związanymi z opieką nad rodziną i prowadzeniem gospodarstwa domowego. Organizacje, firmy i instytucje publiczne powinny systematycznie wprowadzać konkretne instrumenty służące wyrównaniu „reguł gry” – np. monitorowanie równości wynagrodzeń, przejrzyste zasady rekrutacji i awansu, polityki antidyskryminacyjne. Niezbędne jest również budowanie trwałego wsparcia instytucjonalnego dla ofiar dyskryminacji w dochodzeniu swoich praw. Dlatego ważne jest, aby działania na rzecz rzeczywistej równości były realizowane systemowo w długiej perspektywie czasowej, a nie jako działania akcyjne.

Planowanie działań antydyskryminacyjnych jako obowiązek administracji rządowej w województwie

KRZYSZTOF
ŚMISZEK

Wprowadzenie⁶

Działania administracji rządowej w województwie, tak jak wszystkich innych organów władzy publicznej, winny być realizowane w świetle nie tylko przepisów szczegółowych, regulujących kompetencje, zakres zadań oraz odpowiedzialność za prawidłowe ich wdrażanie. Paradygmat prawidłowości funkcjonowania organów rządowej władzy wojewódzkiej wyznaczają także wartości konstytucyjne, takie jak poszanowanie wolności i praw człowieka i obywatela, czy obowiązek respektowania godności jednostki, którą polski ustrojodawca uznał za nienaruszalną. Z perspektywy niniejszego przewodnika za kluczową wartość uznać należy zasadę równego traktowania i niedyskryminacji, w tym zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn, nałożoną na organy władzy publicznej. Zastanović się zatem należy, jak te przewodnie wartości konstytucyjne wdrażać w praktyce. Czy za wystarczające uznać należy jedynie powstrzymanie się od działań noszących znamiona dyskryminacji? Czy „ślepe” i jednakowe traktowanie wszystkich przez władzę wojewódzką wystarczy, aby móc stwierdzić, że standard konstytucyjny jest wypełniony? Czy zasada niedyskryminacji i równego traktowania nakłada na wojewodów i podległe im jednostki tzw. „obowiązki pozytywne”, czyli aktywne promowanie tych wartości i wychodzenie naprzeciw specjalnym potrzebom różnych grup społecznych pozostających pod jurysdykcją wojewódzkiej administracji rządowej?

Pozostaje także konieczność odpowiedzenia sobie na pytanie, czy promowanie równego traktowania winno być działaniem

⁶ Tekst inspirowany jest dorobkiem projektu „Równość standardem dobrego samorządu” i opracowanym w jego ramach podręcznikiem *Polityka równości w samorządzie. Standardy wdrożenia i system pomiaru*, red. A. Czerwińska, K. Kędziora, J. Piotrowska, K. Śmiszek, Warszawa 2013.

akcyjnym, czy też dobrze zaplanowanym szeregiem przedsięwzięć, które w dłuższej perspektywie winny przynieść efekt w postaci bardziej spójnego i zrównoważonego społeczeństwa, gdzie każda osoba czuje się podmiotem, a nie przedmiotem w działaniach władzy wojewódzkiej.



Przepisy prawa

Obowiązek równego traktowania, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię lub wyznanie, przez władze wojewódzkie wynika pośrednio lub bezpośrednio z aktów normatywnych o charakterze powszechnym.

Z punktu widzenia celu niniejszej analizy niewątpliwie ogromną wagę należy przypisać przepisom konstytucyjnym, które m.in. nakładają na władze publiczne (a więc również władze samorządowe, będące częścią składową szeroko pojętej administracji publicznej posiadającej kompetencje władcze) obowiązek równego traktowania obywateli. Art. 32 Konstytucji stanowi, iż:

„1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.

Sformułowana w art. 32 ust. 1 Konstytucji zasada stanowi normę generalną dla pozostałych norm konstytucyjnych dotyczących równości. Przepis ustępu pierwszego ustanawia także w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej – zarówno do organów stosujących prawo, jak i do organów stanowiących prawo⁷. Co ważne, zakres podmiotowy zasady równości jest bardzo szeroki i zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego⁸, jak i doktryny konstytucyjnej odnosi się nie tylko do obywateli i obywaterek RP, ale do wszystkich osób podlegających jurysdykcji RP. Jest to zasada istotna z punktu widzenia promocji i wdrażania zasady równości na szczeblu wojewódzkim, ponieważ określa ona standard działań władz i zakazuje stosowania przez nie nierównego traktowania osób niemających obywatelstwa

⁷ Por. wyrok TK K 22/01.

⁸ Por. wyrok TK SK 4/98.

polskiego (np. uchodźców) w odniesieniu do realizacji zadań ustawowo przypisanych wojewodom.

Konstytucyjna zasada równości składa się z dwóch ważnych elementów:

- » równości wobec prawa oznaczającej nakaz równego traktowania przez władze publiczne w procesie stosowania prawa,
- » równości w prawie oznaczającej nakaz kształtowania treści prawa z uwzględnieniem zasady równości.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy podkreślić, że oba elementy składowe konstytucyjnej zasady równości powinny być uwzględnione w działaniach władz wojewódzkich, które są podmiotami stosującymi prawo głównie poprzez realizację zadań ustawowo powierzonych wojewodom.

Należy również podkreślić, iż przepis art. 32 ust. 2 Konstytucji nie określa cech prawnie chronionych (przesłanek, ze względu na które zakazana jest dyskryminacja). Regulacja ta zawiera otwarty katalog przesłanek w sformułowaniu: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Oznacza to, że zakres podmiotowy tej regulacji jest niezwykle szeroki. W związku z tym nałożony jest na władze publiczne, w tym na władze wojewódzkie, obowiązek realizacji wysokiego standardu wrażliwości na sytuację osób należących do różnych grup społecznych, w tym grup mniejszościowych narażonych z różnych przyczyn (historycznych, społecznych, politycznych itd.) na dyskryminację i wykluczenie.

Z punktu widzenia obowiązku równego traktowania nałożonego przez regulacje konstytucyjne na władze publiczne znaczenie ma także przepis art. 33 ustawy zasadniczej. Wprowadza on zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn i zawiera dość szczegółową regulację, gwarantując osobom obu płci równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Ważnym aktem prawnym z punktu widzenia przeciwdziałania dyskryminacji, także na poziomie lokalnym i regionalnym, jest ustawa z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁹ (dalej ustawa równościowa). Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną oraz organy właściwe w tym

⁹ Dz. U., nr 254, poz. 1700.



zakresie. Ustawa wprowadziła zakaz dyskryminacji między innymi w tych dziedzinach szeroko pojętego zatrudnienia, które do tej pory nie były uregulowane przez przepisy Kodeksu pracy.

Istotnym elementem ustawy z punktu widzenia praktycznego wdrażania polityki równościowej jest obowiązek realizacji przez rząd *Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania*. Pierwszy taki dokument (*Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016*) został przyjęty 10 grudnia 2013 roku przez Radę Ministrów. *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania* jest dokumentem, który zgodnie z ustawą z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania opracowuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania. Zgodnie z art. 22 ustawy Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania*, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie: 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania; 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania; 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania* wyznacza średniookresowe cele i narzędzia polityki rządu na rzecz równego traktowania. Stanowi również podstawę realizacji zadań państwa w zakresie równego traktowania oraz niedyskryminacji. Zatem wojewodowie, będąc częścią administracji rządowej, podlegają bezpośrednio obowiązkowi wypełniania zadań określonych przez ten dokument.

Pamiętać także należy, że funkcjonowania polskiej administracji publicznej nie można oderwać od zobowiązań unijnych i międzynarodowych, które nakładają na władze obowiązek realizacji zasady *gender mainstreaming*, rozumianej jako strategia włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki i podejmowania decyzji, uwzględniania potrzeb i możliwości obu płci we wszystkich podejmowanych działaniach, projektach, politykach. *Gender mainstreaming* to refleksja nad każdą decyzją – czy to na polu politycznym, ekonomicznym, czy społecznym pod względem tego, jaki ma ona wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn, czy np. polepszy sytuację obu płci, czy tylko jednej, czy pogłębi istniejące nierówności, czy wręcz przeciwnie. Niewątpliwie działania administracji rządowej w województwie winny uwzględniać i tę strategię.





Jak zaplanować działania równościowe wojewody i podległej mu administracji?

Planując działania wojewódzkiej administracji rządowej w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji należy wziąć pod uwagę kilka zasadniczych kryteriów. Są one gwarantem powodzenia włożonego wysiłku.

- 】 Po pierwsze, należy sobie odpowiedzieć na pytanie: do kogo kierujemy te działania?
- 】 Po drugie, czy jest rzeczywista potrzeba ich podejmowania?
- 】 Po trzecie, jaki jest cel zainwestowanej energii i wysiłku?
- 】 Po czwarte, jakimi środkami urząd wojewódzki zamierza się posłużyć, aby osiągnąć założony cel?

Poprawne prowadzenie polityki równościowej powinno wychodzić naprzeciw rzeczywistym potrzebom różnych podmiotów pozostających w sferze oddziaływania kompetencyjnego wojewódzkiej administracji rządowej, tak aby każdy, niezależnie od cech objętych ochroną (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa i pochodzenie etniczne itd.), miał równe szanse w dostępie i korzystaniu z określonej usługi świadczonej przez administrację. Celem polityki równościowej jest także wzmacnianie zasady równego traktowania personelu urzędu, za pomocą którego administracja świadczy usługi na rzecz mieszkańców i mieszkanki oraz wykonuje zadania zlecone przez kierującego urzędem.

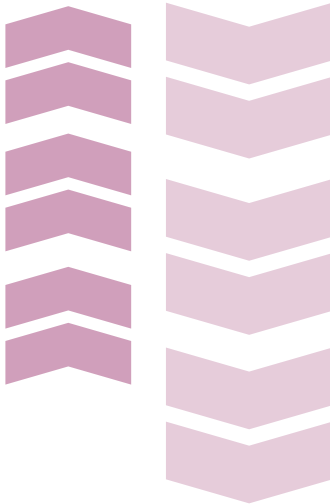
Pierwszym krokiem do rozpoczęcia procesu implementacji polityki równościowej powinno być jasne wyartykułowanie woli politycznej w tej kwestii. Jest to kluczowe z punktu widzenia realizacji polityki równościowej. Należy podjąć zobowiązanie, że równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji będzie jednym ze strategicznych celów administracji. Myślą przewodnią działań antydyskryminacyjnych na terenie województwa winno być przeświadczenie władz urzędu, że dyskryminacja z powodów takich jak płeć, rasa, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność (w tym intelektualna i ruchowa), orientacja seksualna, status materialny, wyznanie/bezwyznaniowość narusza godność jednostki i jest nie do pogodzenia z nowoczesnymi standardami państwa demokratycznego, otwartego na potrzeby wszystkich członków i członkiń społeczeństwa.

Proces włączania perspektywy równości nie jest strategią, której realizacja odbywa się jednorazowo. Jest to zespół działań mających

na celu uczynienia jej stałym elementem całego procesu politycznego. Wszystkie etapy jej wdrażania są niezwykle ważne. Perspektywa równości odgrywa istotną rolę już od najwcześniejszych etapów i fazy przygotowań, ale się do nich nie ogranicza. Należy ją wprowadzać w wielu etapach, a najważniejsze to:

- » etap planowania i przygotowywania,
- » etap podejmowania decyzji,
- » etap wdrażania,
- » etap ewaluacji.

Zatem urzędnicy i urzędniczki podejmujący decyzję o zintensyfikowaniu swoich działań w obszarze aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji muszą mieć świadomość złożoności tego procesu. Począwszy od określenia celu, jaki chcą osiągnąć, grup docelowych i środków, jakimi będą się posługiwać. Te wszystkie założenia muszą być obecne na każdym etapie planowania.



PLANOWANIE I PRZYGOTOWANIE DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA TERENIE WOJEWÓDZTWA

Dla większości urzędów wojewódzkich potraktowanie zagadnień równego traktowania jako zadania administracyjnego z pewnością będzie kwestią nową, dlatego należy skorzystać z wiedzy i dorobku tych, którzy na tym polu mają większe doświadczenie. Warto zapoznać się z dobrymi praktykami funkcjonującymi za granicą, rozpocząć debatę wewnątrz i na zewnątrz urzędu o potrzebach i problemach o charakterze dyskryminacyjnym występujących w województwie. Można albo zamówić badania społeczne na ten temat, albo skorzystać z już istniejących zasobów, jeśli brak środków na sfinansowanie tego zadania. Pomocnym w tym zakresie będzie m.in. raport¹⁰ z badań sporządzony na zlecenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, w którym zbadano postawy społeczne, a także poziom odczuwanego nierównego traktowania z podziałem na poszczególne województwa. Jednym z narzędzi badania skali problemu mogą być także konsultacje społeczne (powszechne) albo rozmowy z podmiotami (głównie organizacjami pozarządowymi), które polityką ochrony praw człowieka i równego traktowania, w tym równości płci, zajmują się w ramach swoich statutowych zadań.

¹⁰ P. Antosz, *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych*, red. merytoryczna dr hab. J. Górniak, raport dostępny pod adresem: http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/rowne_traktowanie_standardem_dobrego_rzadzenia_-_raport_z_badan_ilosowych_ost_0_0.pdf (data dostępu: 13 marca 2016).

Następnie należy przejść do etapu formułowania **CELU DZIAŁAŃ**, opierając się na potrzebach i problemach zidentyfikowanych na etapie rozpoznawania sytuacji zastanej. Celami, które winny być zrealizowane w ramach planowanych działań antydyskryminacyjnych urzędu wojewódzkiego, winny być:

- 】 realizacja konstytucyjnej zasady równości i zakazu dyskryminacji, w tym równego traktowania kobiet i mężczyzn;
- 】 realizacja przepisów antydyskryminacyjnych w aktach prawnych niższego rzędu;
- 】 pełne poszanowanie godności człowieka, która obok równości i wolności jest jedną z determinant konstytucyjnych praw i wolności jednostki;
- 】 uniknięcie kosztów (w tym sądowych) związanych z naruszeniem godności, wolności i równości;
- 】 zwiększona spójność społeczna, w której realizowane są potrzeby każdej mniejszościowej grupy społecznej;
- 】 wzrost kapitału społecznego na terenie województwa dzięki aktywizacji marginalizowanych grup społecznych;
- 】 pełne wykorzystanie potencjału tkwiącego w jednostkach dotąd wykluczanych i dyskryminowanych;
- 】 zwiększenie świadomości pracowników i pracownic urzędów wojewódzkich w zakresie konstytucyjnej zasady równości oraz wyposażenie ich w narzędzia do świadomej kreacji zachowań niemających znamion nieobiektywnego nierównego traktowania;
- 】 wypełnienie ustawowych zobowiązań urzędu wojewódzkiego jako pracodawcy, w odniesieniu do informowania pracowników i pracownic o przysługujących im prawach w razie doznanej dyskryminacji oraz wprowadzenie efektywnych mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji w urzędzie jako miejscu pracy.

Polityka równości powinna zatem być realizowana wewnątrz urzędu obsługującego wojewodę i obywateli/obywatelki, a także na zewnątrz, czyli tam, gdzie kontaktują się oni z administracją.





PODEJMOWANIE KONKRETYCH DECYZJI CELEM EFEKTYWNEGO REALIZOWANIA POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Dokumenty

Warunkiem *sine qua non* dobrze funkcjonującej polityki równościowej, przynajmniej w wymiarze wewnętrznym, jest przegląd dokumentów określających politykę zwalczania dyskryminacji, a w razie potrzeby wprowadzenie odpowiednich zmian. Głównie chodzi tu o wewnątrzzakładowe regulaminy antydyskryminacyjne i antymobbingowe, które są podstawowym narzędziem prewencji i przeciwdziałania dyskryminacji w stosunkach zatrudnieniowych. Należy upewnić się, że regulacje te spełniają wymogi określone prawem, głównie przez Kodeks pracy. Przeglądem winny być także objęte wewnętrzne regulaminy pracy oraz regulaminy wynagradzania, tak aby wyeliminować wszystkie ewentualne przepisy mogące naruszać standard ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu.

Rozwiązania instytucjonalne

Ustanowienie odpowiednich mechanizmów instytucjonalnych to jeden z warunków koniecznych do poprawnego wdrażania polityki równości w działania urzędu. Powinny być one tworzone w sposób najlepiej odpowiadający konkretnemu zapotrzebowaniu danego urzędu i osób zamieszkujących na terenie jego działania, a zwłaszcza grup narażonych na dyskryminację. Dobrą praktyką ustanowioną w ostatnich latach przez większość urzędów wojewódzkich jest powoływanie Pełnomocników Wojewodów ds. Równego Traktowania. Do ich kompetencji określonych w zarządzeniach wojewodów należało m.in. realizowanie polityki rządu na terenie województwa odnośnie zasady równego traktowania, monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania, promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, współpraca z organizacjami społecznymi na terenie województwa oraz podejmowanie działań służących promowaniu zasady równego traktowania na terenie województwa i w urzędzie obsługującym wojewodę.

Jak pokazała praktyka, pełnomocnicy wojewodów okazali się w wielu przypadkach instytucjami, które szybko zyskały uznanie i rozpoznawalność nie tylko wśród urzędników i urzędniczek, ale co najważniejsze, także wśród regionalnych organizacji pozarządowych. Poprzez swoje profesjonalne podejście do zagadnienia pełnomocnicy stali się głównymi punktami kontaktowymi dla lokalnych

społeczności, a także motorem ożywionych dyskusji i konsultacji społecznych w kwestiach dotyczących równego traktowania na poziomie regionalnym.

Przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu kompleksowego rozwiązania, jakim byłby Wojewódzki Plan Równego Traktowania, instytucja pełnomocnika mogłaby odegrać kluczową rolę w jego przygotowaniu, planowaniu, realizacji i ewaluacji.

Pamiętać jednak należy, że przez instytucjonalne rozwiązania wdrażania polityki równościowej rozumieć należy mechanizmy, w które zaangażowane są czynniki nie tylko osobowe, ale także finansowe i decyzyjne, a ich zadaniem jest koordynacja i efektywna implementacja założonych celów w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji. Efektywne włączanie perspektywy równości wymaga zaangażowania środków finansowych, przy czym określenie ich wysokości jest autonomiczną i indywidualną decyzją każdego urzędu, dostosowaną do możliwości i potrzeb. Przez czynnik decyzyjny rozumieć należy takie ukształtowanie mechanizmów instytucjonalnych i wyposażenie ich w takie kompetencje, które będą dawały pewność, że praktyczne wdrażanie polityki równości nie będzie fasadowe, tj. będzie realnie oddziaływało na zmianę społeczną.



Wdrażanie polityki równości w urzędzie wojewódzkim i na terenie województwa

Praktycznym narzędziem realizowania polityki równościowej przez urząd wojewódzki może być tzw. Wojewódzki Plan Równości. Zanim jednak władze wojewódzkie przystąpią do jego przygotowania, niezbędna będzie ocena bieżącej sytuacji w obszarze oddziaływania urzędu (np. przez identyfikację grup szczególnie narażonych na dyskryminację, obszarów życia, w których najczęściej dochodzi do gorszego traktowania, istniejących mechanizmów wsparcia grup marginalizowanych, a także wewnętrznych procedur ochrony praw pracowniczych). Dopiero wówczas, po dokonaniu analizy procesów podejmowania decyzji politycznych w danym urzędzie, należy przystąpić do projektowania planu, który uwzględniałby aktualne uwarunkowania.

Wojewódzki Plan Równości powinien obejmować co najmniej trzy obszary zobowiązań administracji wojewódzkiej, dotyczące:

- › równego dostępu do usług świadczonych przez urząd;
- › przestrzegania obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu i pracy;
- › sposobów monitorowania rezultatów.

Inspiracją dla zakresu merytorycznego Wojewódzkiego Planu Równości winien być *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania*, który w sposób bardzo szczegółowy identyfikuje kluczowe obszary życia, z których dyskryminacja winna być eliminowana.

Aby odnieść sukces, fakt, że urząd wojewódzki podjął się zadania wdrażania tej polityki w swoje działania, powinien być podany do publicznej wiadomości. Treść i założenia polityki równości należy popularyzować zarówno w samym urzędzie, jak i wśród mieszkańców i mieszkanki. W ten sposób będzie można otrzymać tzw. informację zwrotną od beneficjentów i beneficjentek tych działań, czyli informację o rzeczywistych efektach stosowania polityki równości oraz o problemach w jej realizacji. Pozwoli to na sformułowanie w niej odpowiednich zmian.

Co istotne, efektywny i realistyczny Plan Równości na poziomie województwa jest ze swej natury planem czasowym. W pewnym momencie będzie wymagał aktualizacji w celu poprawienia efektywności. Aktualizacje są tworzone na podstawie monitoringu implementacji planu, jak również w odniesieniu do sytuacji wyjściowej w kontekście równości.

Plan winien zawierać jasno zidentyfikowane cele, a także środki/narzędzia ich osiągnięcia. Przykładowymi narzędziami realizacji celów równościowych mogą być:

- › specjalne usługi skierowane do konkretnych grup;
- › szkolenia zespołu dla osób pracujących z klientami/klientkami;
- › wprowadzenie mechanizmów informacji zwrotnej od klientów/klientek;
- › punkty informacyjne dla imigrantów/imigrantek i doradztwo w języku klientów/klientek;
- › monitoring dostępności usług;
- › użycie narzędzi pomocnych w sprawnej komunikacji;
- › usługi dla imigrantów/imigrantek, osób z niepełnosprawnościami;
- › spotkania konsultacyjne i publiczne wysłuchania;



- 】 procedura skargi na naruszenie obowiązku równego traktowania w dostępie do dóbr i usług;
- 】 podejmowanie interwencji w razie pozyskania wiedzy na temat rozpowszechniania stronniczych i nieprawdziwych informacji o mniejszościach;
- 】 badania dostępności budynków użyteczności publicznej prowadzone we współpracy z organizacjami zrzeszającymi osoby z niepełnosprawnościami (wzrokową, słuchową, ruchową, intelektualną);
- 】 uwzględnianie – przy tworzeniu wytycznych – ich oddziaływania na różne grupy mniejszościowe;
- 】 zapisanie i uwzględnianie wpływu równości w kryteriach przetargowych.



MONITOROWANIE WDRAŻANIA WOJEWÓDZKIEGO PLANU RÓWNOŚCI

Monitoring to zaplanowana i usystematyzowana analiza podjętych działań równościowych/antydiskryminacyjnych, prowadzona według przyjętego schematu. Powinna ona służyć sprawdzeniu, czy podjęte działania odnoszą pożądany skutek, czy przyczyniają się do zmiany lub poprawy sytuacji osób zagrożonych dyskryminacją, czy też wręcz przeciwnie. Monitoring może także potwierdzić lub też podważyć słuszność działań i powstałych planów, służyć ich skorygowaniu w razie braku poprawy w danym obszarze lub kontynuowaniu podjętych działań, jeśli wyniki oceny okażą się pozytywne.

Wpływ poszczególnych elementów Wojewódzkiego Planu Równości na sytuację powinien być monitorowany w regularnych odstępach czasowych. Urząd powinien także poddawać się ocenie zewnętrznej przez kontakty, konsultacje i spotkania ze społecznością czy wybranymi grupami, jak również ocenie niezależnych ekspertów i ekspertek.

EWALUACJA DZIAŁAŃ PODJĘTYCH W RAMACH WOJEWÓDZKIEGO PLANU RÓWNOŚCI

Żeby wypracować pełną ocenę realizacji Planu Równości, urząd powinien zrealizować trzy etapy ewaluacji:

- 】 przed rozpoczęciem programu,
- 】 w trakcie realizacji programu,
- 】 po zakończeniu realizacji programu.

Taki sposób oceny pozwoli na ewentualne korekty programu na każdym etapie. Urząd będzie dysponował informacjami, a tym samym trafnie zdefiniuje zagrożenia, które mogłyby wpłynąć na niewłaściwe efekty Wojewódzkiego Planu Równości. Istnieje bowiem ryzyko, że zagrożenia mogą się pojawić zarówno na etapie przygotowania, realizacji, jak i zakończenia, a tym samym doprowadzić do sformułowania niewłaściwych wniosków, co z kolei przyczyni się do nieodpowiedniej i nieskutecznej realizacji działań i do niewłaściwie wydanych środków.

Należy pamiętać, że urząd wojewódzki realizując Plan Równości będący nowym projektem, wcześniej nieznanym zarówno urzędnikom i urzędniczkom, jak i grupom, do których jest skierowany, powinien częściej i systematyczniej zbierać informacje o jego efektach.

Co istotne, osoby przeprowadzające ewaluację Wojewódzkiego Planu Równości winny nieustannie podnosić swoje kompetencje, gdyż tematyka przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równych szans jest zagadnieniem stosunkowo nowym dla polskiej administracji.



Podsumowanie

Rządowa administracja wojewódzka jest częścią administracji publicznej w Polsce i jako taka działa w granicach i na podstawie prawa. Nie może zatem w swojej codziennej działalności abstrahować od wymogów antydyskryminacyjnych zarówno ukształtowanych przez polską Konstytucję, jak i prawo międzynarodowe. Na uwadze mieć także należy, iż zagadnienie równego traktowania, w tym równości płci, jest jedną z wiodących polityk Unii Europejskiej, której członkiem jest nasz kraj.

Uwarunkowania te narzucają zatem standardy, od których władza wojewódzka nie może się odcinać. Chcąc jednak odpowiedzieć profesjonalnie na zobowiązania wynikające z prawa, należy mieć na uwadze przede wszystkim dobre zaplanowanie działań i identyfikację potrzeb mieszkańców i mieszkank województwa, jak również możliwości aparatu administracyjnego. Umiejętne skorzystanie z dobroku organizacji pozarządowych, a także energii ich przedstawicieli i przedstawicieli pozwoli z pewnością na zbalansowanie potrzeb i działań.

W Polsce w ciągu ostatnich lat wydarzyło się wiele, jeśli chodzi o promowanie równych szans; odbyła się także rzetelna debata na

temat konieczności przestrzegania praw osób należących do grup defaworyzowanych. Wypracowano wiele pożytecznych narzędzi i polityk zarówno na poziomie rządowym, jak i samorządowym. Dlatego też nie ma potrzeby „wyważania otwartych drzwi” przez te podmioty publiczne, które chcą mocniej zaangażować się w skuteczną politykę równościową. Wystarczy skorzystać z bogatego dorobku społeczeństwa obywatelskiego, jak i rezultatów pracy środowisk akademickich. Ponadto funkcjonowanie w ramach Unii Europejskiej sprzyja wymianie dobrych praktyk i nabywaniu doświadczenia od innych krajów członkowskich, które z powodzeniem od lat realizują takie działania.



KRZYSZTOF ŚMISZEK – prawnik, prezes Polskiego Towarzystwa Prawa Administracyjnego, pracownik Zakładu Praw Człowieka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, członek Europejskiej Sieci Ekspertów Prawnych w Dziedzinie Niedyskryminacji. W latach 2003–2005 prawnik w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, ekspert polskich organizacji pozarządowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji (m.in. wieloletni Szef Grupy Prawnej Stowarzyszenia Kampania Przeciw Homofobii). Certyfikowany trener prawa antydyskryminacyjnego, prowadził szkolenia z prawa antydyskryminacyjnego m.in. dla adwokatów, radców prawnych, sędziów, związków zawodowych, prawników organizacji pozarządowych. Publikował na temat prawnych aspektów dyskryminacji m.in. w „Rzeczpospolitej”, „Gazecie Wyborczej”, „Europejskim Przeglądzie Sądowym” i „Gazecie Prawnej”. Ekspert w projekcie „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”.





Marzę o wielkim projekcie przeciwko mowie nienawiści

Z **ALDONĄ ANDRULEWICZ**, Pełnomocniczką Wojewody Dolnośląskiego ds. Równego Traktowania, rozmawia **ANNA DRYJAŃSKA**

Jak to się stało, że została Pani pełnomocniczką?

Koleżanka, która wcześniej pełniła tę funkcję, poszła na zwolnienie, więc szukano następczyni. W związku z tym, że od 2003 roku jestem Sekretarzem Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego we Wrocławiu, czyli jestem w stałym kontakcie z organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i związkami pozarządowymi, wybór padł na mnie.

Jaka była Pani reakcja na tę propozycję?

Bardzo się ucieszyłam, bo tematyka równego traktowania zawsze mnie interesowała.

Jak łączy Pani funkcje, które sprawuje w urzędzie?

Obecnie zajmuję się głównie zadaniami przypisanymi pełnomocniczce, gdyż jest ich dużo. Obowiązki pełnomocniczki pełni samodzielnie bez wsparcia innych pracowników i pracownic, co często bywa kłopotliwe, gdyż nie mam zastępstwa. Wymyślam sobie działania, organizuję je i wykonuję. Jeśli przykładowo robię konferencję, to najpierw ją wymyślam, potem tworzę program, zapraszam gości, drukuję zaproszenia, adresuję koperty, w dniu konferencji ustawiam stoły itd. Wszystko robię sama. W wyjątkowych sytuacjach mogę liczyć na uprzejmość

kolegów i koleżanek, ale nie mam biura, ani pracowników, którzy mi pomagają. A często jestem pytana właśnie o to, czy jest biuro Pełnomocnika.

Czy to przyjęty sposób organizowania konferencji w urzędzie?

Nie, to ewenement. Konferencję organizuje zazwyczaj dziesięć osób, które dzielą się obowiązkami.

Jak Pani myśli, dlaczego tak jest?

Chyba dlatego, że stanowisko pełnomocniczki jest samodzielne. Formalnie nie jestem kierownikiem ani dyrektorem, więc nie mam ludzi do pomocy. Tak po prostu jest.

Jak wygląda Pani typowy dzień pracy?

Zaczynam od sprawdzenia poczty elektronicznej. Potem robię prasówkę w Internecie, a następnie wrzucam jakąś informację dotyczącą równego traktowania na stronę pełnomocniczki na Facebooku. Dzięki temu na bieżąco śledzę sytuację społeczno-gospodarczą państwa i regionu. Potem wykonuję obowiązki zaplanowane na dany dzień, ale zazwyczaj są to bardzo różne sprawy, konferencje, szkolenia, spotkania, więc trudno mówić o typowym dniu pracy.

Jakie są szanse i wyzwania związane z działalnością pełnomocniczki?

Szansą jest współdziałanie pełnomocników z różnych województw i instytucji, np. z terenowego biura Rzecznika Praw Obywatelskich czy Komendy Głównej Policji. Z pewnością razem możemy osiągnąć więcej niż osobno. Chcemy przeprowadzić szkolenie antydyskryminacyjne dla policji, mam nadzieję, że to się uda.

Największym wyzwaniem jest edukacja antydyskryminacyjna, dlatego właśnie na to się nastawiam. Ważne jest rozpowszechnienie dobrych praktyk organizacji pozarządowych czy instytucji z województwa dolnośląskiego, np. Wrocławskiego Centrum Rozwoju Społecznego, instytucji miejskiej z Wrocławia. Dlatego podczas organizowania debaty na temat przestępstw z nienawiści na wniosek Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania postanowiłam zaprosić przedstawicieli i przedstawicielki władzy samorządowej i dyrektorów oraz dyrektorki szkół dolnośląskich, by pokazać im, jak pracować z dziećmi i młodzieżą, tak aby ograniczać agresję w przestrzeni publicznej, w tym także tę dotyczącą mowy nienawiści. Dlatego też oprócz wykładów podczas konferencji można było wziąć udział w warsztatach.

Razem z Pełnomocniczką Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego chcemy zorganizować konkurs równościowy dla uczniów i uczennic. Zależy nam na tym, aby młodzi ludzie mogli przedstawić swoją wizję działań antydyskryminacyjnych. Na przykład wykorzystując do tego siłę nowych mediów społecznościowych.

Poprowadziłam już trzy warsztaty antydyskryminacyjne dla nowych pracowników i pracownic urzędu w ramach szkoleń służby cywilnej. Jestem często zapraszana na spotkania, gdzie prezentuję problematykę równego traktowania. Równość jest traktowana trochę po macoszemu, a przecież jest

podstawą funkcjonowania demokracji. Niestety, w naszym społeczeństwie stereotypy są głęboko zakorzenione, więc czeka mnie dużo pracy.

Czy stereotypy są zakorzenione również w urzędzie?

Tak, stereotypy to problem nas wszystkich, również urzędników i urzędniczek, ze mną włącznie. Według mnie jest to przede wszystkim kwestia pokoleniowa. Jestem z pokolenia 50+, dla którego problematyka równego traktowania jest jak bajka o żelaznym wilku. Ludzie młodszy o dziesięć czy dwadzieścia lat są już jednak dużo bardziej oswojeni z różnorodną rzeczywistością. Nie ulegają tak łatwo stereotypowemu myśleniu. Im ludzie młodszy, tym mniej stereotypów. Wynika to zapewne z tego, że coraz więcej osób z grup mniejszościowych pojawia się w przestrzeni publicznej, medialnej itd. Prowadzę także społecznie działalność edukacyjną wśród moich znajomych pięćdziesięciolatków, wykształconych i zamożnych, bo oni nie wiedzą na przykład, co to jest *gender*. Po prostu nie wiedzą i już, więc tłumaczę im na prostych przykładach.

Jak się Pani działa w sytuacji, gdy niektórzy uwierzyli, że *gender* to brzydkie słowo?

Podchodzę do tego spokojnie i cierpliwie tłumaczę. Jest to dla mnie łatwe, ponieważ mogę powoływać się na moje doświadczenia. Jako dziecko byłam nazywana chłopczycą, bo chodziłam po drzewach, rozrabiałam i nigdy nie przebierałam się za księżniczki. Miałam z tego powodu mnóstwo uwag od dorosłych. Po prostu nie wpisywałam się w oczekiwania społeczne wobec dziewczynki. Powołuję się teraz na te doświadczenia i przekonuję, że nie można czegoś zabraniać lub nakazywać chłopcom i dziewczynkom z powodu płci, bo dzieci są różne, a ich zainteresowania nie są związane z orientacją seksualną, na to nie mamy wpływu.

Czy urzędnicy i urzędniczki wiedzą, że w urzędzie jest pełnomocniczka?

Tak, wszyscy o tym wiedzą, ale jest to zasługa mojej poprzedniczki, która poprowadziła szkolenie antydyskryminacyjne i przeprowadziła ankietę ewaluacyjną. Poza tym stale im o tym przypominam swoją równościową zakładką na stronie urzędu. Są tam informacje, dokumenty i moje dane kontaktowe.

Czy ludzie zwracają się do Pani o pomoc?

Tak. Te skargi pokazują zresztą, co jeszcze warto zrobić w dziedzinie równego traktowania. Na przykład teraz pracujemy w urzędzie nad ulepszeniem regulaminu antymobbingowego, ale okazuje się, że jest też potrzeba stworzenia regulaminu antydyskryminacyjnego. Zajmujemy się teraz skargą, w której trzeba rozstrzygnąć, czy różnica płacy to efekt dyskryminacji czy niewłaściwego wykonywania obowiązków przez osobę, która się poskarżyła. Czasami ludzie po prostu się nie dogadują, nie potrafią ze sobą pracować. Rozróżnienie tych rzeczy jest trudne, dopiero się tego uczy. Każdy przypadek trzeba badać wnikliwie i indywidualnie, bo czasami ludziom wydaje się, że są dyskryminowani, choć nie są. Dlatego dyrektor generalna obawia się, że wprowadzenie regulaminu antydyskryminacyjnego spowoduje, iż nagle wszyscy poczują się dyskryminowani.

Czy podziela Pani te obawy?

Tak, istnieje takie ryzyko zwłaszcza wtedy, gdyby regulamin nie był wystarczająco precyzyjny. To jest też powód, dla którego wprowadzenie niektórych rozwiązań stoi pod znakiem zapytania. Na przykład marzy mi się wprowadzenie elastycznego czasu pracy dla rodziców małych dzieci. Takie standardy obowiązują już w administracji państw Europy Zachodniej, ale u nas na razie nie ma na to zgody. Z elastycznym czasem

pracy chodzi o to, by urzędnik lub urzędniczka mogli rano pójść z małym dzieckiem do lekarza, gdy się rozchoruje, a potem wyjść z pracy odpowiednio później. Teraz wnioski o elastyczny czas pracy można składać indywidualnie i zazwyczaj rodzicom małych dzieci idzie się na rękę, ale nie ma rozwiązań systemowych.

Dlaczego?

Ponieważ zdarzają się przypadki, że pracownicy i pracownice występują o elastyczny czas pracy tylko po to, by zaczynać pracę o siódmej rano, bo wtedy mają wolne miejsce parkingowe. To nie jest uzasadniony powód do korzystania z elastycznego czasu pracy.

Co jest Pani celem jako pełnomocniczki?

Przede wszystkim wprowadzenie regulaminu antydyskryminacyjnego. Przygotowanie przewodnika równościowego dla urzędników i urzędniczek, żeby mogli sprawdzić, czy dyskryminują, mobbują albo są dyskryminowani lub mobbowani czy nie. W urzędzie, tak jak w każdym innym miejscu pracy, występują takie problemy. Są też niestety wydziały, z których wpływa względnie dużo skarg.

Czy ma Pani budżet na swoje działania?

Nie.

To jak sobie Pani radzi?

Proszę o pieniądze wojewodę. Gdy potrzebowałibyśmy pieniędzy na tłumaczenie polsko-niemieckiej konferencji, to koszty zostały pokryte z budżetu wojewody. Można powiedzieć, że funkcjonują tak jak Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania, która też nie ma budżetu i musi prosić o pieniądze Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

Co by Pani zrobiła, gdyby do funkcji pełnomocniczki był przypisany budżet?

Od razu zrealizowałabym mój projekt edukacyjny przeciwko mowie nienawiści, na który potrzebuję około 2 milionów złotych. Odbyłam już wstępne rozmowy na ten temat. Prowadziłabym ten projekt z Dolnośląską Szkołą Wyższą – jest to prywatna szkoła pedagogiczna ze znakomitą kadrą, która prowadzi nowoczesną, alternatywną edukację. Razem zorganizowalibyśmy warsztaty dla nauczycieli i nauczycielek ze szkół z każdego dolnośląskiego powiatu, którzy później szkoliliby kadrę pedagogiczną.

Gdybym miała środki, to organizowałabym też pikniki równościowe na nadbrzeżu nad Odrą. To tak na dzień dobry. Szczerze mówiąc, nie zastanawiałam się głębiej nad tym, co mogłabym zrobić, mając budżet. To byłaby fantastyczna sytuacja, ale jest mało realna.

Jakimi cechami powinna charakteryzować się osoba pełniąca funkcję pełnomocniczki?

To nie może być osoba przypadkowa, musi mieć predyspozycje. Przede wszystkim musi być to osoba bardzo zrównoważona, tolerancyjna i komunikatywna. To podstawa, bez tego nic się nie uda. Niestety nie każdy to potrafi. Trzeba mieć i doskonalić umiejętności negocjacyjne, mediacyjne. Trzeba też patrzeć na dobre strony ludzi, widzieć ich potencjał. I od czasu do czasu dać się pozytywnie zaskoczyć.



ALDONA ANDRULEWICZ – absolwentka kulturoznawstwa na Uniwersytecie Wrocławskim, w latach osiemdziesiątych aktorka legendarnego wrocławskiego Teatru Pantomimy, także tancerka Operetki Wrocławskiej, dziennikarka i redaktorka, a także kierowniczka działu miejskiego „Gazety Wrocławskiej” – największego dziennika regionalnego na Dolnym Śląsku. Od 2003 roku pracuje w administracji rządowej, członek Korpusu Służby Cywilnej. Od 12 lat zajmuje się dialogiem społecznym, prowadząc biuro Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego we Wrocławiu w ramach struktur Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego we Wrocławiu. Współpracuje z organizacjami pracodawców i związków zawodowych na Dolnym Śląsku, organizacjami pozarządowymi. Lubi działać na rzecz łagodzenia konfliktów. W ramach WKDS we Wrocławiu działał – jako jedyny w Polsce – Zespół ds. Kobiet. Od stycznia 2014 roku Pełnomocniczka Wojewody Dolnośląskiego ds. Równego Traktowania, szczerze oddana swoim nowym obowiązkom. W pracy zawodowej najbardziej lubi wspomagać działania, kojarzyć osoby i instytucje, których celem jest poprawa jakości życia społecznego. Matka dwóch dorosłych córek – absolwentki Akademii Muzycznej we Wrocławiu, która zarzuciła granie na altówce, i studentki Politechniki Wrocławskiej – przyszłego konserwatora sieci przesyłowych. Prywatnie uwielbia uprawiać sport, słuchać muzyki poważnej i czytać książki. Lubi ludzi. Obciążona genem niezależności i niepokorności, co nie ułatwia kariery zawodowej.



„Jeśli wprowadzimy możliwość składania skarg, ludzie zaczną się skarżyć”

Możemy spojrzeć na wprowadzenie mechanizmów zgłaszania przypadków dyskryminacji jak na profilaktykę. Tego rodzaju procedury umożliwiają nie tylko efektywne zareagowanie na dyskryminację, ale mogą dyskryminacji zapobiec. A skutki dyskryminacji są kosztowne – zarówno w sensie ekonomicznym, jak i społecznym. Mogą prowadzić do poważnych konsekwencji w środowisku pracy: do obniżenia wydajności i kreatywności, spadku zaangażowania i jakości wykonywanych zadań, zwiększenia liczby nieobecności, wreszcie do rezygnacji z pracy czy nadszarpnięcia wizerunku firmy na zewnątrz. Zgodnie z prawem za dyskryminację w miejscu pracy odpowiada pracodawca, który jest zobowiązany do ochrony pracownic i pracowników przed nią. Wprowadzenie takiej wewnętrznej polityki, która w efektywny sposób zapobiegnie możliwości pojawienia się związanych z dyskryminacją roszczeń pracowników i pracownic, leży więc przede wszystkim w interesie samego pracodawcy. Nie należy zatem się bać, lecz promować antydyskryminacyjne rozwiązania oraz zachęcać do korzystania z procedur zgłaszania nierównego traktowania. W ten sposób można, po pierwsze, zapobiec występowaniu przejawów nierównego traktowania, a po drugie, rozwiązać trudną sytuację w miejscu pracy, a nie przed sądem, do którego pracodawca zostanie wezwany, jeśli pracownik czy pracownica zgłosi, że doświadcza dyskryminacji.



Potrzebujemy narzędzi do działania

Z **KATARZYŃĄ BŁASZCZYK-DOMAŃSKĄ**,
Pełnomocniczką Wojewody Śląskiego ds. Równego
Traktowania, rozmawia **ANNA DRYJAŃSKA**

Co Pani sobie pomyślała, gdy wojewoda zaproponował Pani stanowisko pełnomocniczki ds. Równego Traktowania?

Ucieszyłam się, bo zawsze się interesowałam równouprawnieniem. Gdy okazało się, że poprzednia pełnomocniczka nie będzie mogła pełnić dłużej tej funkcji, przez kilka tygodni wprowadzała mnie w swoje obowiązki, bym bezproblemowo przejęła jej zadania. Wojewodzie zależało na tym, by nie było przestoju i tak się stało – nie było ani jednego dnia bez pełnomocniczki w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim.

Czy dodatkowo pełni Pani w Urzędzie jakąś inną funkcję?

Przez kilka pierwszych miesięcy pełnienia funkcji pełnomocniczki zajmowałam się też dialogiem społecznym, czyli współpracowałam ze związkami zawodowymi. Natomiast od początku 2015 roku zajmuję się wyłącznie obowiązkami pełnomocniczki, czyli cały czas i energię poświęcam po równo działaniom antydyskryminacyjnym i antymobbingowym.

Na czym polegają działania antymobbingowe?

Między innymi szkoleń urzędników i urzędniczek oraz administrację zespoloną, zajmuję się skargami, pomagam w rozwiązywaniu problemów związanych z mobbingiem.

A działania antydyskryminacyjne?

Na bieżąco reaguję na zgłoszenia mieszkańców i mieszanek oraz inicjuję i prowadzę akcje na rzecz równego traktowania, żeby w tej dziedzinie zawsze coś się działo. Uczestniczę też w zmianie regulaminu antymobbingowego i antydyskryminacyjnego w urzędzie.

Jak wygląda Pani typowy dzień pracy?

Zaczynam od przejrzenia poczty, wiadomości i wpisów na Facebooku, sprawdzenia naszego systemu elektronicznego, do którego spływają pisma, potem kontaktuję się z osobami lub instytucjami, które mogą ze mną współpracować przy konkretnej sprawie. Ważna jest także współpraca z pełnomocnikami z innych województw oraz innych instytucji. Dzisiaj rozmawiałam z Pełnomocnikiem Komendanta Wojewódzkiego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka, ponieważ mamy pomysł na wspólne szkolenie. Często kontaktuję się też z organizacjami pozarządowymi. Współpraca pomiędzy nami jest ważna, ponieważ dzięki wspólnemu działaniu możemy zrobić więcej.

Obecnie pracujemy nad Kongresem Organizacji Pozarządowych, które chcemy zaprosić do współpracy w przeciwdziałaniu mowie nienawiści. Przygotowuję program Kongresu wraz z innymi pełnomocnikami: terenową Pełnomocniczką Rzecznika Praw Obywatelskich, z Pełnomocniczką Marszałka ds. Organizacji Pozarządowych i Równych

Szans i z Pełnomocnikiem Komendanta Wojewódzkiego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka. Chcemy zjednoczyć siły, dlatego działamy we czwórkę.

Czy to pierwszy raz, gdy Państwo współpracujecie?

Nie, wielokrotnie spotykaliśmy się już na konferencjach czy uroczystościach. Jak dotąd najczęściej współpracowałam z Pełnomocnikiem Komendanta Wojewódzkiego Policji – przygotowaliśmy razem dodatek do „Dziennika Zachodniego” poświęcony przeciwdziałaniu dyskryminacji, prowadzimy wspólnie szkolenia, uczestniczymy w konferencjach. Planujemy przeprowadzenie szkoleń dla więźniów, którzy następnie w ramach odbywania kary będą pomagać osobom z niepełnosprawnością i osobom starszym. Cały czas coś się dzieje.

Czy można więc mówić o czymś takim jak typowy dzień pracy pełnomocniczki?

Raczej nie. Codziennie pojawiają się nowi ludzie, codziennie nowe osoby dowiadują się o pełnomocniczce. Założyłam stronę pełnomocniczki na Facebooku i zauważyłam, że dzięki niej ludzie dowiedzieli się, że istnieje taka funkcja, a po drugie, korzystają z możliwości napisania do mnie z prośbą o pomoc. To właśnie dzięki Facebookowi doszło do pierwszego spotkania z organizacjami pozarządowymi, w Stowarzyszeniu Most w Katowicach. Uczestniczyło w nim około 20 osób, które chciały poznać pełnomocniczkę i zakres jej kompetencji oraz przedstawić swoje oczekiwania. Efektem tego spotkania jest Kongres Organizacji Pozarządowych. Nie można mówić o dwóch jednakowych dniach, każdego dnia przygotowuję się na coś innego.

Z jaką przesłanką dyskryminacyjną najczęściej się Pani spotyka w swojej działalności?

Z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność.

Na co może liczyć osoba, która się do Pani zgłosi?

Albo na bezpośrednią pomoc albo skierowanie do właściwego podmiotu zajmującego się daną dziedziną. Nie chcę „wchodzić w buty” innych urzędów i urzędniczek czy instytucji.

Czy to nie jest psychologia?

Pomagam tak, jak mogę, ale nie ma sensu bym „wyważała otwarte drzwi”, więc np. gdy zgłasza się do mnie dyskryminowana osoba z niepełnosprawnością i nie mam możliwości jej pomóc, to przekazuję jej sprawę do Pełnomocnika Marszałka ds. Osób Niepełnosprawnych, który ma narzędzia, by udzielić jej pomocy.

A czy Pani jako pełnomocniczka ma budżet?

Nie, nie mam budżetu.

To jak sfinansowaliście państwo dodatek do „Dziennika Zachodniego” o równym traktowaniu?

Ze środków Biura Wojewody Śląskiego.

Czyli za każdym razem, gdy trzeba ponieść jakiś wydatek, zwraca się Pani do Wojewody o jego pokrycie?

Tak. Ale muszę zaznaczyć, że na razie był to jedyny wydatek. Staram się działać bezkosztowo.

Czy urzędnicy i urzędniczki wiedzą o tym, że w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim jest Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania?

Tak, wiedzą, choćby dlatego, że stworzyłam zakładkę „równe traktowanie” w intranecie urzędu. O potrzebie stworzenia takiej zakładki z informacjami przekonały mnie organizacje pozarządowe, wskazując, że urzędnicy i urzędniczki nie zawsze wiedzą, jak się zachować w stosunku do osób z nieznanego im kręgu kulturowego lub religijnego. Urzędniczą świadomość na temat funkcji pełnomocniczki z pewnością podniosły szkolenia i ankieta dotycząca kwestii

antydiskryminacyjnych i antymobbingowych, którą przeprowadziliśmy na przełomie września i października 2014 roku.

Co wykazała ankieta?

Niestety, odpowiedziało na nią tylko 20 procent urzędników i urzędniczek, więc mimo iż urząd wypadł dobrze, to jej wyniki nie są miarodajne. Planuję powtórzyć tę ankietę, mam nadzieję na większy odzew i śmiałość w zgłaszaniu ewentualnych nieprawidłowości.

Urzędnicy i urzędniczki byli onieśmieleni ankietą?

Dla wielu z nich to była pierwsza styczność z tematyką równego traktowania, nie wiedzieli do końca, o co chodzi. Teraz, gdy ich świadomość wzrosła, odzew na ankietę i jej wyniki mogą być inne.

Co urzędnicy i urzędniczki sądzą o funkcji pełnomocniczki? Czy uważają ją za potrzebną?

Docierają do mnie tylko pozytywne sygnały. Urzędnicy i urzędniczki przychodzą do mnie, mówią, że cieszą się z akcji, które prowadzę. Natomiast są dużo bardziej zainteresowani problemem mobbingu niż dyskryminacji. Urzędnicy i urzędniczki są zadowoleni, że w urzędzie jest osoba, której zadaniem jest przeciwdziałanie i walka z mobbingiem. Mówią mi, że robię dobrą robotę, pracując nad zmianami regulaminu antymobbingowego i antydyskryminacyjnego, tak aby był bardziej przyjazny wobec osób doświadczających mobbingu i dyskryminacji. Jest to jednak zainteresowanie związane ze zwalczaniem dyskryminacji wobec urzędników i urzędniczek, nie innych osób.

Jakie są wyzwania związane z działalnością pełnomocniczki?

Największym wyzwaniem jest edukacja antydyskryminacyjna dzieci, gdyż dyskryminacja zaczyna się już w szkole. Wystarczy, że dziecko jest biedniejsze lub jest

Romem i jest od razu izolowane, szykowane przez rówieśników i rówieśniczki. Do mediów przebijają się wyjątkowo drastyczne przypadki, np. samobójstwo Dominika z Bieżunia, dyskryminowanego ze względu na domniemaną orientację seksualną. Uważam, że gdy zaczniemy stawiać na równość w szkołach, na każdym szczeblu edukacji, to po latach będziemy mieć znacznie mniej dyskryminacji w społeczeństwie. Być może jestem idealistką, ale tak uważam, dlatego chcę ukierunkować swoje działania na szkoły. Razem z Pełnomocniczką Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego chcemy nagradzać szkoły, które prowadzą działania antydyskryminacyjne, chcemy pokazywać ich dobre praktyki innym szkołom, by mogły zrobić coś dla równości u siebie.

Myślałam też o żywej bibliotece dla uczniów i uczennic, ale okazało się, że pomysł wywołuje opór niektórych szkół, choć z drugiej strony są szkoły, które same się do mnie zgłaszają z chęcią uczestnictwa w równościowych inicjatywach.

Na czym polega ten opór?

Na przykład na tym, że nauczyciele i nauczycielki z niektórych szkół od razu zastrzegają, że u nich nie ma problemu z dyskryminacją, więc nie są potrzebne żadne działania równościowe. Jednak gdy się z nimi chwilę porozmawia, to okazuje się, że ich uczniowie i uczennice, którzy w jakiś sposób różnią się od rówieśników i rówieśniczek – np. są grubi, chudzi, biedniejsi, mają inny kolor skóry – są dręczeni. Wtedy mówię nauczycielom i nauczycielkom: dręczenie, szykany, izolowanie dziecka przez inne dzieci to właśnie dyskryminacja.

Co na to nauczyciele i nauczycielki?

Mówią, że w szkole zawsze tak było. Ale to przecież nie znaczy, że tak być powinno!

Co jeszcze chciałaby Pani zrobić?

Chcę też zainteresować szkoły przeciwdziałaniem mowie nienawiści. Razem z trojgiem pełnomocników i przy wsparciu kuratora oświaty planujemy na ten temat akcję w szkołach. Chcemy zachęcić młodzież, by edukowała swoich rówieśników i rówieśniczki w dziedzinie równego traktowania.

Bardzo ważne jest też dla mnie edukowanie urzędników i urzędniczek w dziedzinie równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi. Co ważne, regulamin antydyskryminacyjny, nad którego zmianą właśnie pracujemy, będzie też narzędziem dla klientów i klientek urzędu, jeśli uznają, że spotkali się z nierównym traktowaniem.

Co by Pani zrobiła, gdyby dysponowała budżetem?

Zamówiłabym najlepszych trenerów równościowych i wpuściłabym ich do szkół. Mam też cichą nadzieję na to, że wojewoda zgodzi się na przygotowanie kolejnego dodatku równościowego w prasie regionalnej, poświęconego przeciwdziałaniu mowie nienawiści. Poprzedni dodatek spotkał się z bardzo dobrym przyjęciem, ludzie byli zadowoleni z tego, że dostali porcję przystępnych informacji. W prosty sposób wyjaśniliśmy co i jak. Okazało się, że równość nie jest straszna, nawet jeśli jest to równość płci, orientacji seksualnych czy ze względu na wiek.

Jakimi cechami powinna charakteryzować się osoba pełniąca funkcję pełnomocniczki?

Na pewno trzeba pamiętać o wszystkich przesłankach dyskryminacyjnych, nie można się koncentrować tylko na jednej. Trzeba być osobą otwartą na ludzi, umieć z nimi rozmawiać. Czasami wystarczy kogoś wysłuchać i wskazać dyskryminującemu jedną, drobną zmianę, jaką powinien wprowadzić, by rozwiązać problem. W dzisiejszych czasach

mało jest ludzi, którzy chcą i potrafią słuchać. Ważna jest też empatia, umiejętność wczucia się w sytuację osoby pokrzywdzonej.

Co jest najtrudniejszą częścią pracy pełnomocniczki?

Najgorsze jest to, że nie mamy pola manewru. Gdy dostaję skargę, że dana gmina czy instytucja dyskryminuje, i okazuje się, że tak rzeczywiście jest, to jedyne, co mogę zrobić, to uprzejmie poprosić, by zaprzestały takich działań. Innymi słowy, muszę liczyć na przychylność strony dyskryminującej. To trudna sytuacja. Gdy interweniuje Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, to odzew jest zupełnie inny. Nie mam narzędzi, by móc przeprowadzić kontrolę, nie mam narzędzi, by wyegzekwować równe traktowanie. Funkcja pełnomocnika nie ma żadnego umocowania w przepisach prawa.

To na czym polegają Pani interwencje, gdy dowiaduje się Pani o dyskryminacji?

Piszę, dzwonię, proszę, przekonuję... Ale podmiot, który dopuszcza się dyskryminacji, może odpowiedzieć, że to nie moja sprawa, i zakończyć rozmowę. Wtedy pełnomocniczka jest bezradna. Bardzo potrzebujemy zmiany prawa, byśmy mieli narzędzia do działania.

KATARZYNA BŁASZCZYK-DOMAŃSKA

– ekonomistka, doktorantka w Katedrze Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, absolwentka studiów podyplomowych z zakresu Public Relations. Urzędnik mianowany od 2005 roku, od początku kariery zawodowej związana z administracją publiczną. W latach 2009–2015 zajmowała się prowadzeniem dialogu społecznego ze związkami zawodowymi i pracodawcami w ramach Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Katowicach. Od października 2014 roku jako Pełnomocnik Wojewody ds. Równego Traktowania zajmuje się przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim oraz na terenie województwa. Autorka publikacji poświęconych m.in. sytuacji kobiet i mam na rynku pracy. Prywatnie mama łobuza i łobuziary, fanka żagli i dobrego kina.





„Przesada? Chyba nie! Czy pamięta się o osobach, których się nie dostrzega?”

„Komitet ponownie wyraża swoje zaniepokojenie z powodu głębokiego utrwalenia stereotypów płciowych dotyczących ról i obowiązków kobiet i mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie [...], których odzwierciedleniem są tradycyjne wybory w zakresie kształcenia i ich gorsza pozycja na rynku pracy [...]”.

Z rekomendacji Komitetu ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, 2014



wiedza to podstawa równego traktowania

Z **AGNIESZKĄ KOWALSKĄ-GŁOWIAK**,
Pełnomocniczką Wojewody Lubelskiego ds. Równego
Traktowania, rozmawia **ANNA DRYJAŃSKA**

Jak została Pani Pełnomocniczką ds. Równego Traktowania?

Objęcie tej funkcji zaproponował mi wojewoda lubelski, pan Wojciech Wilk. W pierwszej chwili nie byłam zachwycona tą perspektywą, gdyż zadania Dyrektora Wydziału Zdrowia są dalekie od tego, co robi pełnomocniczka. Ale po pewnym czasie pomyślałam sobie „dlaczego nie?”. Potraktowałam tę propozycję jako dowód zaufania ze strony wojewody. Poza tym lubię nowe wyzwania.

Czy mogłaby Pani oszacować, jak dzieli Pani czas między kierowanie Wydziałem Zdrowia a obowiązki pełnomocniczki?

Gdybym miała szacować, to myślę, że 90 procent czasu poświęcam na obowiązki związane z kierowaniem Wydziałem Zdrowia. Łączenie tych funkcji jest wyzwaniem, ale pogodzenie obowiązków jest kwestią właściwej organizacji pracy.

Czy miała Pani wcześniej doświadczenia w dziedzinie równego traktowania?

Z zawodu jestem radcą prawnym. Przez wiele lat zajmowałam się prawem pracy, w związku z tym znałam zagadnienia związane z równym traktowaniem na poziomie prawa pracy. Oczywiście, jako pełnomocniczka zdobywam nowe doświadczenia w tej dziedzinie, choćby dlatego, że współpracuję z działaczami i działaczkami na rzecz praw człowieka. Te doświadczenia stanowią bezcenny kapitał, który kiedyś może zaprocenować.

Czy spotkała się Pani z podważaniem sensu istnienia funkcji pełnomocniczki w urzędzie?

Nie miałam takich sygnałów. Inna sprawa, że pewnie nie wszyscy w urzędzie wiedzą o istnieniu funkcji pełnomocniczki.

Dlaczego?

To nic niezwykłego, urząd zatrudnia kilkaset osób, nie wszyscy wiedzą o wszystkim.

Jak ocenia Pani wiedzę urzędników i urzędniczek o równym traktowaniu?

Latem przeprowadziliśmy w urzędzie ankietę na ten temat, odpowiedzi udzieliła niemal połowa urzędników i urzędniczek. Okazało się, że kwestie związane z równym traktowaniem są pracownikom i pracownicom co do zasady znane. Ankieta ujawniła jednak brak szczegółowej wiedzy urzędników i urzędniczek. Dlatego powinny się odbyć szkolenia skierowane zarówno do urzędników i urzędniczek niższego szczebla, jak i kadry kierowniczej. Optymizmem napawa to, że urzędnicy i urzędniczki mają świadomość istnienia takiej dziedziny jak równe traktowanie. Gdyby ankietę przeprowadzono kilka lat temu, to obawiam się, że świadomość byłaby znacznie mniejsza.

Czy urzędniczki i urzędnicy zwracają się do Pani o pomoc w przypadku dyskryminacji lub mobbingu?

Jak dotąd jeszcze nikt nie zwrócił się do mnie w takiej sprawie, natomiast jestem zaangażowana w tworzenie wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących na terenie urzędu, które dotyczą przeciwdziałania

dyskryminacji i mobbingowi. Przeciwdziałam tym zjawiskom w sposób systemowy.

Czy poza procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi, nad którymi pracujecie państwo w urzędzie, są cele, których osiągnięcie sobie Pani postawiła?

Jestem zwolenniczką zasady małych kroków, nie rzucam się na wielkie zadania, które byłyby trudne do realizacji ze względu na brak budżetu i ustawowych kompetencji. Dużo czasu poświęcam na korespondencję i spotkania z organizacjami pozarządowymi po to, by dowiedzieć się, co mogę zrobić bez wielkich nakładów finansowych czy innych zasobów.

Czy przez kilka miesięcy wykonywania obowiązków pełnomocniczki dowiedziała się Pani czegoś nowego? Czy coś Panią zaskoczyło?

Oczywiście. Mimo bogatego doświadczenia zawodowego ciągle dowiaduję się nowych rzeczy, ponieważ wchodzę w zagadnienia, którymi wcześniej się nie zajmowałam. Moja najbardziej aktualna wiedza pochodzi z comiesięcznych spotkań z osobami i organizacjami działającymi na rzecz praw człowieka, zainicjowanych kilka miesięcy temu. Uczestniczą w nich przedstawiciele i przedstawicielki organizacji pozarządowych, pełnomocnicy i pełnomocniczki ds. równego traktowania z innych instytucji, zwłaszcza ze służb mundurowych, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Lublina. Współpracuję z osobami, które długo poruszają się w dziedzinie równego traktowania, które sygnalizują, jakimi kwestiami należy się zająć.

Na przykład?

Ostatnio rozmawialiśmy o sytuacji cudzoziemców, szczególnie zagranicznych studentów, których jest wielu na lubelskich uczelniach. Policja i organizacje pozarządowe przedstawiły problemy związane z aklimatyzacją zagranicznych studentów

w Lublinie, np. skomplikowane procedury w urzędach. Są to kwestie, z którymi nie miałam do czynienia, ponieważ nie pracowałam wcześniej ani z cudzoziemcami, ani ze studentami.

Czy te comiesięczne spotkania specjalistów ds. równego traktowania cieszą się popularnością?

Tak, ze spotkania na spotkania przychodzi coraz więcej osób. Okazało się, że wymiana informacji i wspólne działania są ludziom bardzo potrzebne, sami się zgłaszają do wygłaszania prezentacji na temat równego traktowania, inicjują dyskusje na tematy, które uważają za istotne. Spotkania wypełniają pewną lukę, ponieważ dotąd w Lublinie brakowało miejsca, w którym można byłoby się spotkać, poznać i wspólnie działać. To nasz kapitał, którego nie możemy zmarnować.

Czy istnieje przesłanka dyskryminacyjna, w związku z którą ma Pani największą pracę?

Nie dysponuję danymi statystycznymi, ponieważ ich nie gromadzę. Głównym źródłem wiedzy na temat przypadków dyskryminacji są dla mnie inne osoby albo wewnętrzne dokumenty Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego. Gdy dowiaduję się, że występują problemy, to czasami mogę je rozwiązać w sposób prosty, niewymagający wielkich nakładów, a czasami ich załatwienie wymagałoby zmian systemowych, co niestety przekracza moje kompetencje jako pełnomocniczki.

Czy ma Pani narzędzia pozwalające na egzekwowanie zasady równego traktowania?

Mam do dyspozycji wyłącznie rekomendacje, które nie są wiążące dla adresata. Innymi słowy, gdy widzę dyskryminację, to mogę wyłącznie zaapelować, by podmiot dyskryminujący przestał to robić, i pokazać, jakie rozwiązania powinien wprowadzić, żeby się to nie powtórzyło.

Wydała już Pani jakieś rekomendacje?

Jeszcze nie.

Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania nie ma budżetu. Jak wygląda sytuacja w Pani przypadku?

Identycznie.

To jak Pani sobie radzi z wykonywaniem obowiązków pełnomocniczki?

Staram się działać w taki sposób, żeby wypełniać jak najwięcej obowiązków przypisanych do funkcji. Urząd ponosi drobne wydatki związane z funkcjonowaniem pełnomocniczki, na przykład papier do ksero czy tusz do drukarki, ale nie ma żadnych środków, które pozwoliłyby mi na podejmowanie działań o charakterze instytucjonalizowanym. Gdyby pełnomocniczka dysponowała budżetem, działanie byłoby znacznie łatwiejsze. W tej sytuacji muszę szukać innych, alternatywnych metod.

Co by Pani zrobiła, gdyby miała Pani budżet?

Istnieje duża potrzeba uświadomienia ludziom tego, że ogóle istnieją zagadnienia związane z równym traktowaniem i jego naruszaniem. Wiedza jest podstawą działań w dziedzinie antydyskryminacji. Równe traktowanie zaczyna się od świadomości społecznej – inaczej ludzie coś robią, choć nie powinni, albo przeciwnie, nie robią czegoś, choć powinni. Problem w tym, że ludzie dyskryminują i nawet o tym nie wiedzą! Gdybym miała budżet, to zaczęłabym od podnoszenia świadomości społecznej na temat równego traktowania.

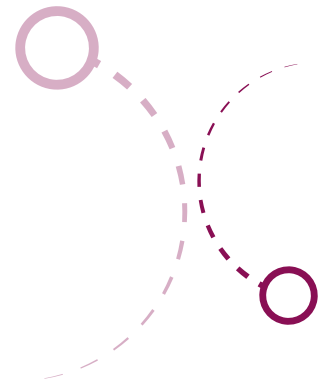
Jak w Pani opinii jako prawniczki powinna być zaprojektowana funkcja pełnomocniczki?

Przede wszystkim Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania powinna mieć umocowanie w przepisach prawa. Kompetencje powinny być jasno zdefiniowane, tak by było wiadomo, co pełnomocniczka może i jakimi

narzędziami dysponuje, by wypełniać swoje obowiązki. Pełnomocniczka powinna też dysponować budżetem proporcjonalnym do powierzonych zadań.

A co się stanie, jeśli funkcja pełnomocniczki nie zostanie prawnie uregulowana?

Wtedy w różnych urzędach będzie wypełniana w różny sposób, gdyż w każdym urzędzie jest specyficzne środowisko, w którym pełnomocniczka funkcjonuje, a poza tym różnie zdefiniowane są obowiązki przypisane do tej funkcji. Paradoksalnie oznacza to, że nawet równe traktowanie będzie nierówne zależnie od województwa.



AGNIESZKA KOWALSKA-GŁOWIAK

– absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, ukończyła aplikację sędziowską, od 2006 roku radczyni prawna. Od 1995 roku stale związana z administracją rządową, urzędnik służby cywilnej V stopnia, zajmowała się m.in. realizacją zadań kontrolnych wojewody, finansami publicznymi, dyscypliną finansów publicznych (w latach 1999–2005 Zastępca Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych przy Wojewodzie Lubelskim), zamówieniami publicznymi i prawem pracy ze szczególnym uwzględnieniem służby cywilnej. Aktualnie Dyrektorka Wydziału Zdrowia Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, Przewodnicząca Wojewódzkiej Rady do Spraw Potrzeb Zdrowotnych dla województwa lubelskiego, a także radczyni prawna Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Lublinie. Od 5 marca 2015 roku Pełnomocniczka Wojewody Lubelskiego do Spraw Równego Traktowania.



Małymi krokami zmierzamy w stronę równości

Z **AGNIESZKĄ ZAWADZKĄ**, Pełnomocniczką Wojewody Mazowieckiego ds. Równego Traktowania, rozmawia **ANNA DRYJAŃSKA**

W jakich okolicznościach w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim powstała funkcja Pełnomocniczki ds. Równego Traktowania oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych?

Wcześniej zadania związane z równym traktowaniem i mniejszościami narodowymi były rozdzielone – zajmowały się nimi dwie osoby. Były to dodatkowe zadania dodane do zakresu obowiązków tych urzędników, przez co nie mogli poświęcać im całej uwagi. Wojewoda mazowiecki podjął decyzję, by połączyć te funkcje i powierzyć je osobie, która będzie zajmować się tylko i wyłącznie tymi zadaniami.

Jak objęła pani funkcję pełnomocniczki?

Wojewoda szukał eksperta zewnętrznego, specjalizującego się w tematach związanych z równym traktowaniem i pracą w obszarze różnic kulturowych. Zostałam zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną, ponieważ moje dotychczasowe doświadczenie wpisywało się w oczekiwania odnośnie stanowiska pełnomocnika. Moja kandydatura została rozpatrzona pozytywnie.

Jaki jest zakres pani obowiązków w dziedzinie równego traktowania?

Koordinuję, monitoruję i nadzoruję realizację *Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016*. Jestem w stałym kontakcie i współpracuję ze służbami wojewody, samorządami, organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami działającymi w tym obszarze. Zajmuję się równym traktowaniem zarówno

w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim, jak i na terenie województwa. W urzędzie rozbudowuję procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Procedura antymobbingowa obowiązuje już od pewnego czasu, dlatego teraz tylko ją ulepszymy. Podejmuję inicjatywy edukacyjne zarówno wewnątrz urzędu, jak i w województwie, np. wygłaszam prelekcje o równym traktowaniu.

A na czym polegają pani obowiązki związane z mniejszościami narodowymi i etnicznymi?

W tym przypadku obowiązuje nas odrębna ustawa, ale także jest to obszar równego traktowania. Moim zdaniem równe traktowanie jest kategorią nadrzędną, gdyż mniejszości narodowe i etniczne są narażone na dyskryminację i wykluczenie.

Jestem w stałym kontakcie z organizacjami mniejszości narodowych i etnicznych na terenie województwa. Uczestniczę w różnego rodzaju wydarzeniach mniejszości, pomagam w uzyskaniu patronatu wojewody ważnym inicjatywom kulturalnym.

Reaguję też na incydenty wymierzone w mniejszości. To do mnie trafiają skargi związane z dewastacją miejsc pamięci mniejszości narodowych i etnicznych. Do moich zadań należy wówczas pomoc, wsparcie i koordynacja działań służb. Mam stały kontakt z Komendą Stołeczną Policji i Komendą Wojewódzką Policji, z pełnomocnikami zajmującymi się prawami człowieka, z komentantami.

Jakie są pani cele jako pełnomocniczki?

Przyjęłam strategię małych kroków. Duże zmiany bywają bardzo trudne do zaakceptowania, często łatwiej przeprowadzić je stopniowo. Może trwać to dłużej, ale dzięki temu zmiany są bardziej efektywne, gdyż ludzie mają czas na przystosowanie się. Moim celem jest wprowadzenie skutecznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w urzędzie w taki sposób, aby pracownicy i pracownice w razie potrzeby nie wahali się z nich skorzystać.

Zależy mi na budowaniu zaufania pracowników i pracownic do funkcji pełnomocnika i do mnie osobiście, żeby w razie problemu nie bali się przyjść i sprawdzić, czy to czego doświadczają, wyczerpuje znamiona mobbingu lub dyskryminacji. To ważne, żebyśmy jako organizacja rozwiązywali sytuacje trudne na początkowym etapie.

Jednym z moich priorytetów jest też budowanie dobrych relacji z przedstawicielami i przedstawicielkami mniejszości narodowych i etnicznych. Bardzo sobie cenię choćby kontakty z Romami. Często dostają podziękowania i wyrazy uznania – to jest dla mnie wyznacznik sukcesu.

Jak wygląda typowy dzień Pani pracy?

W moim przypadku nie można mówić o typowym dniu pracy, gdyż jest bardzo dynamiczna ze względu na dużą różnorodność zadań. Bardzo lubię pracę z ludźmi, więc staram się wychodzić z urzędu, spotykać się z partnerami w ich siedzibach i w terenie. Każdy dzień jest nietypowy, jestem w różnych miejscach, uczestniczę w wielu wydarzeniach, takich jak konferencje, uroczystości czy spotkania. Są oczywiście takie dni, kiedy jestem na miejscu w urzędzie. Wówczas m.in. analizuję dokumenty, tworzę rekomendacje zmian dla urzędu, zastanawiam się, co jeszcze moglibyśmy zrobić.

Czy któraś przesłanka dyskryminacji dostarcza szczególnych wyzwań w Pani działalności?

Przeciwdziałanie dyskryminacji zawsze jest wyzwaniem, niezależnie od przesłanki. Moim priorytetem jest dostosowywanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych, przy czym mam na myśli zarówno niepełnosprawność ruchową, jak i trudności w komunikacji. Sprawdzam bariery w naszym urzędzie, a następnie razem z kierownictwem urzędu szukamy środków, żeby dostosowywać naszą siedzibę do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. Niestety, nie jest to w pełni możliwe, gdyż urząd mieści się w zabytkowym budynku, którego projekt nie uwzględniał dostępności. Robimy jednak, co możemy, a jest to wyzwanie nie tylko finansowe, ale i architektoniczne.

Czy dużo skarg do Pani wpływa?

Niewiele, aczkolwiek ich mała liczba nie oznacza braku problemu, lecz to, że przed nami duża praca związana z podnoszeniem świadomości społecznej. Pewnie nie wszyscy wiedzą, że w ogóle można takie zażalenia składać. Gdy ktoś się zgłasza, jesteśmy bardzo otwarci, organizujemy spotkanie, tak żeby wspólnie zastanowić się nad tym, co zrobić. Często okazuje się, że osoba skarżąca się nie wie, który urząd jest kompetentny w jej sprawie. Czasami postulaty kierowane do nas nie leżą w kompetencjach wojewody, wtedy takie spotkanie służy temu, by poinformować te osoby, do kogo powinny się zwrócić.

Jakie zmiany związane z poprawą dostępności urzędu dla osób z niepełnosprawnościami udało się Pani wprowadzić?

Wymienię dwa projekty, z których jestem najbardziej dumna. Pierwszy dotyczy obszaru równego traktowania wewnątrz urzędu. Razem ze Stowarzyszeniem Koalicja KARAT opracowujemy procedury związane

z przeciwdziałaniem dyskryminacji i dopracowujemy procedurę antymobbingową. Te działania wiążą się z szeroką działalnością edukacyjną wśród urzędników i urzędniczek różnego szczebla. Ten projekt wymaga sporej elastyczności, współpracy i gotowości dyrekcji do wprowadzania zmian. Jestem bardzo zadowolona ze współpracy wewnątrz urzędu.

Drugi projekt, bliski mojemu sercu, to projekt we współpracy z Polskim Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. W ramach tej współpracy organizujemy treningi pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie szuka osób, które w urzędzie chciałyby wziąć udział w takim treningu, oraz przygotowuje je do zdobywania kompetencji w realnym środowisku pracy. Stowarzyszenie przygotowuje też nas do zorganizowania takiego treningu.

Do tej pory w treningu pracy udział wzięło kilka osób. Cieszę się, że są chętni, że pracują w wydziałach i dostają konkretne zadania do wykonania. Dla jednej z osób, które ukończyły ten trening, zorganizowaliśmy staż finansowany z urzędu pracy. Najczęściej jest to pierwsza styczność osób niepełnosprawnych intelektualnie z prawdziwym środowiskiem pracy. Niestety, z reguły znają one jedynie dom i szkołę.

Mamy też szereg projektów realizowanych z innymi organizacjami, które zajmują się rehabilitacją osób z niepełnosprawnościami. W ramach tej współpracy organizujemy dla nich treningi pracy, praktyki i staże.

Jakie są Pani wyzwania i sukcesy związane z równym traktowaniem w urzędzie?

Mam nieco ułatwione zadanie, gdyż pierwsze kroki w kierunku równego traktowania wykonali moi poprzednicy. W urzędzie obowiązywała już procedura antymobbingowa,

a pracownicy i pracownice od dawna mieli dostęp do materiałów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Nie zaczynałam więc od zera, mam, na czym bazować.

Wyzwaniem jest przygotowanie zmian równościowych w takiej formie, by nie sparaliżowały pracy urzędu. Udało nam się nawiązać współpracę ze Stowarzyszeniem Koalicja KARAT i zbudować taką ofertę wsparcia dla urzędników i urzędniczek, która jest skuteczna, da się łatwo zastosować i nie powoduje obciążenia dla urzędu. Tak gładkie wprowadzenie zmian to duży sukces pani Anny Czerwińskiej i innych ekspertów i ekspertek z Koalicji Karat, którzy mają doświadczenie w pracy z urzędami, znają realia i dzięki temu zaproponowali wykonalne rozwiązania. Czasami trudno uwierzyć w to, że duże zmiany da się wprowadzić w tak sprawny sposób. KARAT wziął na siebie pracę koncepcyjną i jest to jego duży sukces.

Czy może Pani podać przykład takiej zmiany?

Od października 2015 roku pracownicy i pracownice urzędu będą dysponować gotowym formularzem zgłoszenia do procedury antymobbingowej czy antydyskryminacyjnej. Ważne jest, by w przypadku mobbingu lub dyskryminacji mieli go pod ręką, żeby nie musieli sami wymyślać podania, tylko mieli gotowe narzędzie. Taki formularz pełni równocześnie funkcję edukacyjną i pozwala sprawdzić, czy problem, z którym pracownik chce się zgłosić, rzeczywiście może spełniać znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

Czy praca pełnomocniczki wygląda inaczej, niż pani sobie wyobrażała? Czy coś panią zaskoczyło?

Oczywiście, że tak. Wywodzę się ze środowiska pozarządowego, w którym urzędnik jest postrzegany bardzo stereotypowo. Mimo początkowych rozmów z wojewodą Jackiem Kozłowskim, który mówił, jak sobie

wyobraża pełnienie tej funkcji, obawiałam się, że będę musiała wcielić się w rolę stereotypowej urzędniczki, która cały dzień siedzi za biurkiem i opracowuje procedury administracyjne, krótko mówiąc, jest odizolowana od świata zewnętrznego.

Na szczęście okazało się, że tak nie jest. Jestem w stałym kontakcie z ludźmi, mogę reagować, sama tę pracę wykonuję i projektuję, oczywiście reprezentując wojewodę i realizując zadania wojewody, również ustawowe. Pozytywnie zaskoczyło mnie to, że w urzędzie jest miejsce na tego typu pracę, na zaangażowanie i bezpośredni kontakt z ludźmi.

Jak brzmi misja pełnomocniczki w województwie mazowieckim?

Misja pełnomocniczki wpisuje się w misję wojewody: być bliżej społeczeństwa, grup narażonych na wykluczenie. Lubię być blisko ludzi, lubię być w terenie, lubię widzieć na własne oczy rzeczy, o których mi mówią partnerzy. Na szczęście mam zielone światło i mogę to robić.

Jakie są pani mocne strony jako pełnomocniczki, a czego nadal się pani uczy?

Pomaga mi otwartość na kontakt z ludźmi, otwarcie na inność, doświadczenie w pracy z osobami o różnym pochodzeniu kulturowym czy z wyzwaniem zdrowotnym, jak osoby z niepełnosprawnościami. Mam spore doświadczenie z pracy z grupami narażonymi na wykluczenie, więc niewiele może mnie zaskoczyć, gdyż rozumiem sytuację, w jakiej znajdują się te osoby, i to mi wiele ułatwia. Bardzo ważna jest też znajomość przepisów i ustaw, szeroka znajomość prawa z wielu różnych dziedzin – tego cały czas jeszcze się uczę.

Na koniec pozwólmymy sobie na chwilę urzędowych marzeń. Jakie trzy zmiany związane z funkcją Pełnomocniczki by pani wprowadziła, gdyby nie miała pani żadnych ograniczeń?

Stworzyłabym biuro pełnomocniczki i zatrudniłabym dwóch pracowników. To pozwoliłoby mi realizować projekty związane z równym traktowaniem i dbać o interesy mniejszości narodowych i etnicznych na dużo większą skalę niż obecnie.

Marzy mi się, aby do funkcji Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, ale i pełnomocników wojewodów, był przypisany konkretny budżet na realizację naszych zadań. Gdyby te dwa marzenia udało się spełnić, to byłoby naprawdę dobrze.



AGNIESZKA ZAWADZKA – etnolożka, mediatorka, trenerka psychoedukacji. Od 2005 roku zawodowo zajmuje się prowadzeniem mediacji. Specjalizuje się w mediacji rodzinnej, międzykulturowej i karnej. Wieloletnia współpracowniczka Instytutu Spraw Publicznych, Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, zespołu Mediatorzy.pl, Straży Granicznej, Instytutu Spraw Międzynarodowych. Prowadzi szkolenia z rozwiązywania konfliktów, mediacji i komunikacji dla ekspertów i ekspertek mających w swojej pracy zawodowej kontakty międzykulturowe: dyplomatów, funkcjonariuszy Straży Granicznej, urzędników i urzędniczek, prawników i prawniczek, nauczycieli i nauczycielek, pracowników i pracownic organizacji pozarządowych oraz ośrodków dla uchodźców. Prowadziła warsztaty i szkolenia dla różnych grup narodowych przebywających w Polsce, m.in. Wietnamczyków, Czeczenów, Gruzinów, Ukraińców, Chińczyków. Autorka publikacji dotyczących tematyki budowania współpracy i rozwiązywania konfliktów na styku kultur. Od 1 lipca 2014 roku Pełnomocniczka Wojewody Mazowieckiego ds. Równego Traktowania oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych.

ANEKS

Wybrane orzecznictwo dotyczące dyskryminacji i mobbingu

r.pr. KAROLINA
KĘDZIORA

Cechy prawnie chronione (zwane również kryteriami lub przesłankami dyskryminacji)

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 2 PAŹDZIERNIKA 2012 ROKU – SYGNATURA AKT II PK 82/12

Dyskryminacją nie jest każde różnicowanie warunków pracy osób zatrudnionych bez względu na stosowane przez pracodawcę kryterium. To, że zawarty w Kodeksie pracy katalog przyczyn nierównego traktowania ma charakter otwarty i wskazuje jedynie przykładowe kryteria (np. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię czy narodowość), nie oznacza, że różnicowanie sytuacji pracowników i pracownic ze względu na jakąkolwiek cechę prowadzi do dyskryminacji. Ze względu na wagę wymienionych w przepisie kryteriów cecha taka musi być istotna. Jako przykłady przyczyn, które nie zostały wskazane w Kodeksie pracy, a ze względu na swoją doniosłość mogą stanowić przyczynę dyskryminacji, Sąd Najwyższy wskazuje np. stan cywilny, nosicielstwo wirusa HIV, a w niektórych przypadkach także wygląd zatrudnionego. Sąd jednoznacznie podkreślił, że jeśli różnicowanie warunków pracy poszczególnych osób następuje ze względu na mało istotną cechę, nie dochodzi do dyskryminacji.

WYROK SĄDU APELACYJNEGO W POZNANIU Z 18 KWIETNIA 2013 ROKU – SYGNATURA AKT III APA 21/12

Dyskryminacja (art. 11³ Kodeksu pracy), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² Kodeksu pracy), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ Kodeksu pracy polega na tym, że jeśli pracownicy i pracownice, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ i 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją.

Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników i pracownic, o której stanowi art. 11² Kodeksu pracy, co nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} tegoż kodeksu. Przepis ten (art. 18^{3d} Kodeksu pracy) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 3 WRZEŚNIA 2010 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 72/10 (LEX NR 653657)**

Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie i nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika czy pracownicę na działanie pracodawcy o „podłożu dyskryminacyjnym”, bez podawania konkretnej cechy, ze względu na którą doszło do gorszego traktowania (tj. płeć, niepełnosprawność etc.). Należy doprecyzować, o jakie podłoże dyskryminacyjne chodzi, odwołując się bądź do cech wprost wymienionych w przywołanym artykule, bądź innych, gdyż katalog zawiera jedynie przykładową listę.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 2 PAŹDZIERNIKA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 82/12 (LEX NR 1243029)**

Sąd Najwyższy stwierdził, iż przykładowe wyliczenie objętych (dyskryminacją) kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników i pracownic stanowiącego przejaw dyskryminacji.



Nawiązywanie stosunku pracy

WYROK NAJWYŻSZEGO SĄDU ADMINISTRACYJNEGO Z 12 MAJA 2015 ROKU – SYGNATURA AKT I OSK 2429/13

Przy określaniu kryteriów, jakie musi spełniać kandydat bądź kandydatka na dyrektora samorządowej jednostki organizacyjnej, należy mieć na względzie to, że dokumentowanie stażu zawodowego i związanych z nim kwalifikacji nie może się opierać wyłącznie na świadectwach pracy i zaświadczeniach z aktualnego miejsca pracy. Rzeczą powszechnie znaną jest to, że – zwłaszcza w ostatnich kilkunastu latach – nastąpiło znaczące zwiększenie liczby osób zatrudnionych na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Nadmienić również trzeba, że zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, wyrażającego zasadę równości, wszyscy są wobec prawa równi oraz wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Oznacza to nakaz jednakowego traktowania równych i podobnego traktowania podobnych, dopuszczając jedynie uzasadnione zróżnicowania, co wiązać również należy z zasadą sprawiedliwości.



Rozwiązywanie stosunku pracy

UCHWAŁA SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 21 STYCZNIA 2009 ROKU – SYGNATURA AKT II PZP 13/2008

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek (art. 11³ Kodeksu pracy).

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 Kodeksu pracy.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 22 MAJA 2012 ROKU – SYGNATURA AKT II PK 245/11, LEX NR 1297783

Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 Kodeksu pracy).

Brak jest podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika bądź pracownicy z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy (między innymi ze względu na płeć), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej.

Stosowanie kar porządkowych a dyskryminacja

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 10 GRUDNIA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 147/12**

Stosowanie kar porządkowych nie może stanowić dyskryminacji pracownika bądź pracownicy, tym bardziej w sytuacji, w której prawidłowość nałożenia kar została zweryfikowana w toczącym się wskutek odwołania od tych kar postępowaniu.

Dyskryminacja bezpośrednia

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 14 STYCZNIA 2013 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 164/12**

Odbywanie aplikacji radcowskiej może stanowić cechę prawnie chronioną przed nierównym traktowaniem w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy jako cecha osobista pracownika bądź pracownicy, gdy nie jest związane ze stosunkiem pracy. Dla stwierdzenia dyskryminacji nie ma konieczności zatrudnienia przez pracodawcę innej osoby o takiej samej charakterystyce jak powódka. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy (odbywanie aplikacji radcowskiej), traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji.

**POSTANOWIENIE SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 9 STYCZNIA 2014 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 186/13**

Nieetyczne, niemoralne, sprzeczne z dobrymi obyczajami czy zasadami współżycia społecznego zachowania pracodawcy wobec pracownika bądź pracownicy nie stanowi samo w sobie przejawu dyskryminacji bezpośredniej.

Dyskryminacja pośrednia

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 12 MAJA 2011 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 276/10**

O ile dyskryminacja bezpośrednia polega na stosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji, to dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: kryterium zbiorowości oraz kryterium skutku regulacji. To pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy regulacja, którą można uznać za dyskryminującą, drugie natomiast pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dany przepis na tę grupę.

Molestowanie (szykanowanie)

**WYROK SĄDU OKRĘGOWEGO W GORZOWIE WIELKOPOLSKIM
Z 27 LISTOPADA 2012 ROKU – SYGNATURA AKT VI PA 56/12**

Powód jest osobą homoseksualną i fakt ten był znany kierownikom oraz pozostałym współpracownikom, co nie było przedmiotem jego sprzeciwu. Współpracownicy zatrudnieni jako sprzedawcy nie komentowali jego orientacji seksualnej, utrzymywali z nim kontakty towarzyskie. Zarówno w obecności innych współpracowników, jak i w obecności klientów i klientek, otwarcie negatywny stosunek do powoda okazywał natomiast wielokrotnie kierownik sklepu. Wielokrotnie zwracał się do powoda, wulgarnie komentując jego orientację seksualną („pedale”, „ty szwulu”), również w kontekście wykonywania obowiązków pracowniczych („bo ty gej jesteś”, „nie wiem, kto takiego pedała przyjął do pracy”), oraz wygląd („ty gruba świnió”). Powód wyrażał sprzeciw wobec takiego zachowania, mimo to przełożony nie zmienił swojego zachowania.



Sąd II instancji stwierdził, że zaistniała w sprawie dyskryminacja przybrała postać bezpośrednią i miała na celu naruszenie godności powoda i stworzenie wobec niego poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej atmosfery. Miało zatem miejsce molestowanie, w wyniku którego naruszona została godność osobista powoda, czyli najwyższe dobro osobiste podlegające podwyższonej ochronie, przez co powód poniósł szkodę niematerialną wymagającą naprawienia przez pracodawcę, który nie zapobiegł aktom dyskryminacji.

Wynagradzanie

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 22 LUTEGO 2007 ROKU – SYGNATURA AKT I PK 242/06

Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* Kodeksu pracy) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników i pracownic wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom i pracownicom.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 21 STYCZNIA 2011 ROKU – SYGNATURA AKT II PK 169/10

Nagroda (art. 105 Kodeksu pracy) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} Kodeksu pracy, co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi bądź pracownicy na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy).

Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} Kodeksu pracy.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 26 MAJA 2011 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 304/10**

Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy „tajności” wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnym interesom firmy, np. jej konkurencyjności.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 18 KWIETNIA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 196/11**

Na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy).

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 22 LISTOPADA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 100/12**

Przy ustalaniu, czy w firmie dochodzi do przypadków dyskryminacji płacowej, należy uwzględnić także niepieniężne korzyści, czyli np. to, czy dane osoby korzystają ze służbowego samochodu, mieszkania, telefonu, indywidualnej opieki medycznej, czy całodziennego wyżywienia.



**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 9 MAJA 2014 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 276/13**

Nieznaczące różnice w wynagrodzeniu pracowników i pracownic, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} Kodeksu pracy.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 22 LUTEGO 2007 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 242/06**

Sąd zakwestionował rozumienie „stażu pracy” pracownika, które pracodawca, uzasadniając zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników, powiązał z dotychczasowym zatrudnieniem pracownika wyżej wynagradzanego u większej liczby pracodawców. Sąd uznał, że stary i nowy pracownik powinni zarabiać tyle samo, jeżeli mają te same kwalifikacje, a pracodawcy, którzy chcą pozyskać nowych pracowników, oferują im wyższą pensję, nie mogą zapominać o zasadzie równego traktowania zatrudnionych.

Zakaz działań odwetowych

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 26 MAJA 2011 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 304/10**

Zgodnie z art. 18^{3e} Kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej.



Przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 9 CZERWCA 2006 ROKU
– SYGNATURA AKT III PK 30/06**

Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

Niezbędne racjonalne usprawnienia

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 12 LISTOPADA 2014 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 74/14**

Pracodawca ma obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnego pracownika, o ile nie będą one stanowiły nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia. Ocena tych okoliczności należy do sądu i musi ona uwzględniać całokształt okoliczności danego przypadku. W każdym razie pojęcie usprawnień powinno być interpretowane szeroko i uwzględniać zarówno środki materialne, jak i organizacyjne.

Art. 23a Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy interpretować w ten sposób, że przez przyjęcie właściwych, to znaczy skutecznych i praktycznych, środków w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności należy rozumieć nie tylko przystosowanie pomieszczeń lub wyposażenia, ale również czasu pracy i podziału obowiązków. Konieczne jest rozważenie wszelkich możliwych zmian z uwzględnieniem racjonalności ich wprowadzenia w aspekcie obciążenia pracodawcy. Niepodjęcie przez pracodawcę żadnych działań i ograniczenie się wyłącznie do stwierdzenia, że stanowią one nadmierne obciążenie trudno uznać za wypełnienie obowiązku wynikającego z art. 23a ustawy. Należy także pamiętać, że pracodawca ma możliwość uzyskania środków publicznych na wprowadzenie zmian umożliwiających dalsze zatrudnianie niepełnosprawnego pracownika.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 12 MAJA 2011 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 276/10**

Przepis art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który odnosi się do obowiązku zapewnienia osobie z niepełnosprawnością racjonalnych usprawnień, nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Art. 5 dyrektywy, który znalazł swój odpowiednik w prawie krajowym – w art. 23a Ustawy z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – nie gwarantuje szczególnej ochrony stosunku pracy osób niepełnosprawnych, ale przewiduje wprowadzenie racjonalnych usprawnień uwzględniających potrzeby takich osób w miejscu pracy w celu wyrównania występujących na ich niekorzyść dysproporcji w zakresie dostępu do pracy i jej wykonywania, nie nakładając jednocześnie wymagania, aby – przy nienaruszeniu wskazanego wyżej obowiązku – osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana.



Odszkodowanie za dyskryminację

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 6 CZERWCA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT III PK 81/11**

Sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Ze względu na funkcje tego odszkodowania przyjęcie do ustalenia jego wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Trzeba jednak mieć na uwadze, że także w tym przypadku, czyli przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika dochodzącego odszkodowania z wynagrodzeniem najwyższym wynagradzanych pracowników, przyjętym jako punkt odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych): szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowanie a całym wynagrodzeniem

pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 2 LIPCA 2012 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 48/12**

Roszczenia z tytułu nierównego traktowania nie można się zrzec, mimo że nie jest ono elementem wynagrodzenia.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 7 STYCZNIA 2009 ROKU
– SYGNATURA AKT III PK 43/08**

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} Kodeksu pracy, obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika i powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, ponadto odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadośćuczynieniem za krzywdę.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 3 KWIETNIA 2008 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 286/07**

Odszkodowanie z art. 18^{3d} Kodeksu pracy widziane jest jako sankcja za samo naruszenie zasady równego traktowania, zaś na jego wysokość mają wpływ rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych, nie zaś samo wystąpienie szkody i jej wysokość.

Mobbing

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 3 SIERPNI 2011 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 35/2011**

Jeżeli w postępowaniu sądowym pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty jedynie sprawca. Pracodawca nie może odpowiadać za zdarzenia, które

nastąpiły niezależnie od podejmowanych przez niego starań i pomimo zapewnienia należytej ochrony dóbr osobistych w zakładzie pracy.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 20 MARCA 2007 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 221/2006**

Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników, mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 14 LISTOPADA 2008 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 88/2008**

Przejawy zachowań mobbingowych muszą być oceniane obiektywnie. Oznacza to, że nie zawsze subiektywne odczucia pracownika będą uznane za mobbing.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 8 GRUDNIA 2005 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 103/2005**

Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Według art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest więc wykonywanie pracy podporządkowanej (pod kierownictwem pracodawcy). Dlatego też pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Wydawanie przez pracodawcę pracownikowi poleceń dotyczących pracy jest zwykłym sposobem realizacji stosunku pracy, a nawet

jedną z jego istotnych cech. Dotyczy to także wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest zawsze pracą wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, na polecenie lub przynajmniej za zgodą pracodawcy. Dlatego nieporozumieniem jest twierdzenie, że występowało „wymuszenie na powodach pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy”. Dlatego też co do zasady wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności pracownika (dóbr osobistych), nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (na takich samych zasadach). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być jednak spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika.



**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 17 STYCZNIA 2007 ROKU
– SYGNATURA AKT I PK 176/2006**

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 zatem 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.

W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może również mieć nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okres krótszy niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

**WYROK SĄDU APELACYJNEGO W WARSZAWIE Z 15 MARCA 2007 ROKU
– SYGNATURA AKT III APA 10/2007**

Palenie papierosów w miejscu niewyznaczonym w tym celu, w obecności pracownika niepalącego, pomijając aspekt naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, z całą pewnością narusza dobro osobiste tego pracownika, jakim jest zdrowie.

Zważyć należy, że obcesowa reakcja pracodawcy na skargi takiego pracownika, przejawiająca się w bezprecedensowym stwierdzeniu, aby ten pokrzywdzony pracownik dostosował się w istocie do łamania prawa i zasad współżycia społecznego przez pracodawcę i współpracowników pod groźbą utraty pracy, dodatkowo narusza dobra osobiste pracownika niepalącego w postaci godności osobistej i prawa bezpieczeństwa osobistego i socjalnego.

Nadto wyżej wskazane zachowania stanowią z pewnością przejaw mobbingu, o którym mowa w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy.

**WYROK SĄDU APELACYJNEGO W POZNANIU Z 22 WRZEŚNIA 2005 ROKU
– SYGNATURA AKT III APA 60/2005**

Przy ocenie, czy określone zachowanie można uznać za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

**WYROK SĄDU APELACYJNEGO W KRAKOWIE
Z 29 LISTOPADA 2000 ROKU – SYGNATURA AKT I ACA 882/2000**

Pracownik, który uważa się za ofiarę mobbingu, może dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy. Jeśli mobbing spowodował u niego rozstrój zdrowia, ma prawo dochodzić od pracodawcy zapłaty odpowiedniej kwoty jako zadośćuczynienia. Warunkiem jego przyznania jest rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych. To, że pracownik odczuwa negatywne emocje, np. żal, przygnębienie czy smutek, może nie wystarczyć.

**WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z 29 MARCA 2007 ROKU
– SYGNATURA AKT II PK 228/06, M. PR. P. 2007 R.**

Sąd Najwyższy stwierdził, że zadośćuczynienie za krzywdę doznaną przez pracownika wskutek mobbingu przysługuje wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia. Naprawienie krzywdy, jaką jest rozstrój zdrowia pracownika spowodowany mobbingiem, może wymagać – w zależności od rozmiaru i skutków doznanego

rozstroju zdrowia – nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy – w przypadku spowodowanej rozstrojem zdrowia utraty zatrudnienia – także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu, a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej.



Polecana literatura:

I. Czerniejewska, *Pracownicy bez granic. Raport krajowy. Polska*, raport dostępny pod adresem: <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-314-pracownicy-bez-granic.pdf>

K. Wencel, *Dowodzenie w sprawach o dyskryminację. Możliwość i ograniczenia udowodnienia nierównego traktowania*, artykuł dostępny pod adresem: <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-711-dowody-w-sprawach-dyskryminacyjnych.pdf>

K. Kędziora, M. Wieczorek, *Komentarz do przepisów antydyskryminacyjnych na podstawie praktyki stosowania wybranych regulacji prawa krajowego*, artykuł dostępny pod adresem: http://www.ptpa.org.pl/public/files/Komentarz_do_przepis%C3%B3w_antydyskryminacyjnych_Kedziora_Wieczorek.pdf

K. Kędziora, K. Śmiszek, *Wybrane orzecznictwo sądów krajowych i międzynarodowych w sprawach o dyskryminację*, artykuł dostępny pod adresem: http://www.e-ppi.pl/customers/rownosc/web/attachments/prawo/nowe/wybrane_orzecznictwo_rownosc_kqed.info.pdf

Równi – zbiór reportaży z uwzględnieniem perspektywy prawnej, publikacja dostępna pod adresem: http://www.ptpa.org.pl/public/files/R%C3%93WNI_PTPA.pdf

Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę, raport dostępny pod adresem: <http://www.ptpa.org.pl/public/files/raport%20pdf.pdf>

K. Kędziora, *Wprowadzanie przez polskich pracodawców systemów zarządzania wiekiem. Możliwości i braki*, artykuł dostępny pod adresem: <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-710-zarządzanie-wiekiem.pdf>

K. Wencel, *Zakaz dyskryminacji cudzoziemców na polskim rynku pracy – Jak bronić swoich praw*, artykuł dostępny pod adresem: <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-1007-przeciwdziałanie-dyskryminacji-migrantow.pdf>



Przydatne linki:

<http://www.ptpa.org.pl/poradnik>

<http://www.ptpa.org.pl/publikacje>

<http://rownosc.info/law/opracowania-prawne>

<http://rownosc.info/dictionary/>

<https://www.rpo.gov.pl/pl/rowne-traktowanie>

<http://ptpa.org.pl/program-pro-bono/aktualnosci>

<http://poradnik.ngo.pl/wiadomosc/863487.html>



A N K I E T A

DLA PRACOWNIKÓW URZĘDU WOJEWÓDZKIEGO

Szanowni Państwo,

Uprzejmie zapraszamy do wypełnienia niniejszej, krótkiej, anonimowej ankiety. Jej celem jest poznanie Państwa doświadczeń w miejscu pracy związanych z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Mamy nadzieję, iż informacje uzyskane od Państwa w tej ankiecie pozwolą nam poprawić jakość pracy w Waszym urzędzie!

Serdecznie Dziękujemy!

DEFINICJE:

DYSKRYMINACJA to nierówne, gorsze traktowanie osoby ze względu na jej przynależność do pewnej grupy, wyróżnionej na podstawie jednej cechy, i będące pochodną istniejących stereotypów i uprzedzeń. Oznacza niewłaściwe, wybiórcze, krzywdzące, nieuzasadnione i niesprawiedliwe traktowanie poszczególnych jednostek z powodu ich przynależności grupowej. Przyczyną (przesłanką) dyskryminacji mogą być zarówno cechy wrodzone, niezależne od nas, ściśle wiążące się z naszą tożsamością, jak i cechy nabyte, również takie, które są przez nas wybierane. Pierwotne elementy naszej tożsamości, czyli te, których nie wybieramy i które są bardzo trudne lub niemożliwe do zmiany, jak płeć, wiek, kolor skóry, poziom sprawności, pochodzenie narodowe i etniczne, orientacja psychoseksualna, należą do tzw. cech prawnie chronionych, do których najczęściej odwołują się przepisy prawa antydyskryminacyjnego.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA ma miejsce wtedy, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób określonego pochodzenia rasowego lub etnicznego, określonej religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, płci lub innych cech prawnie chronionych. Pozornie neutralny przepis na pierwszy rzut

DY
SKRY
MI
NA
CJA

oka nie ma nic wspólnego z kategorią rasy, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itd. Jednak w rezultacie jego stosowanie może doprowadzić do nierównego traktowania określonej grupy.

MOLESTOWANIE jest jedną z form dyskryminacji i ma miejsce wtedy, gdy osoba doznaje niepożądanego zachowania, związanego z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, płcią, religią, przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem, orientacją seksualną, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Za molestowanie uznać można nawet jednorazowe zachowanie, które motywowane było niechęcią lub uprzedzeniami wobec konkretnej osoby noszącej cechę prawnie chronioną.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Do molestowania seksualnego w miejscu pracy może dochodzić zarówno między osobami różnej płci (molestowanie heteroseksualne), jak i między osobami tej samej płci (molestowanie homoseksualne).



MO
LE
STO
WA
NIE

1. Czy Pan/Pani osobiście (lub inna osoba pracująca w urzędzie, o której Pan/Pani wie) doświadczyła któreś z niżej wymienionych sytuacji:

1a. Zwolnienie z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego, jeżeli nie istnieją obiektywne przesłanki uzasadniające takie działanie?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1b. Odmowa zatrudnienia ze względu na jakąś przesłankę dyskryminacyjną podczas rozmowy o pracę (np. narodowość, sprawność fizyczną, płeć)?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1c. Konieczność ukrywania orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego podczas rozmowy o pracę?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1d. Zadawanie pytań o status małżeński, liczbę dzieci, plany dotyczące rodzicielstwa podczas rozmowy o pracę?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1e. Niestosowne propozycje w kontekście seksualnym, składane w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdów służbowych, delegacji) przez przełożonego/przełożoną?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1f. Ustalanie stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników pełnoetatowych?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

g. Wypowiadanie przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/opowiadanie żartów (także rozsyłanie ich e-mailem, intranetem lub zamieszczanie w Internecie) na temat czyjejs orientacji seksualnej, na przykład sformułowanie „zakaz pedałowania”?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1h. Wypowiadanie przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/opowiadanie (także rozsyłanie ich e-mailem, intranetem lub zamieszczanie w Internecie) na temat czyjejs religii (np. dotyczące Muzułmanów lub Świadków Jehowy)?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

1i. Wypowiadanie przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/opowiadanie żartów (także rozsyłanie ich e-mailem, intranetem lub zamieszczanie w Internecie) na temat czyjejs płci i seksualności (na przykład dowcipy o „blondynkach”, dowcipy o „niemęskich” mężczyznach)?

1. TAK	2. RACZEJ TAK	3. TRUDNO POWIEDZIEĆ	4. RACZEJ NIE	5. NIE

2. Czy w swoim obecnym miejscu pracy został Pan poinformowany/została Pani poinformowana o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy, m.in. o tym, czym jest dyskryminacja? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1. TAK	
2. NIE	
3. NIE PAMIĘTAM	

3. Czy w Pana/Pani obecnym miejscu pracy stosowane są następujące rozwiązania związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym?

	1. TAK	2. NIE
3a. Indywidualny rozkład czasu pracy		
3b. Umożliwienie pracy w ograniczonym wymiarze czasu pracy		
3c. Dofinansowanie opieki nad dziećmi		
3d. Pozakodeksowe specjalne udogodnienia dla kobiet w ciąży		
3e. Ustalanie terminów urlopu wypoczynkowego zgodnie z indywidualnymi potrzebami pracowników		
3f. Inne, jakie?		

4. Jak Pan/Pani ocenia działania urzędu, w którym Pan/Pani pracuje, związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i promowaniem zasady równości?

1. Bardzo wysoko	
2. Wysoko	
3. Umiarkowanie	
4. Nisko	
5. Bardzo nisko	

M1. Płeć. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1. KOBIECIA	
2. MĘŻCZYZNA	

M2. Wiek. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1. Mniej niż 24 lata	
2. 25–34	
3. 35–44	
4. 45–54	
5. Powyżej 55 lat	

M3. Staż pracy w administracji publicznej. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1. Mniej niż 12 miesięcy	
2. Od roku do 5 lat	
3. 6–10 lat	
4. 11–15 lat	
5. Powyżej 15 lat	

M4. Zajmowane stanowisko. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

Wyższe stanowisko w służbie cywilnej	
Kierownik komórki organizacyjnej	
Pracownik merytoryczny	
Pracownik techniczny (elektryk, sprzątaczką, kierowca itp.)	

Opracowanie ankiety badawczej: DR MAGDALENA GRABOWSKA w ramach projektu „PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI NA TERENIE WOJEWÓDZTWA”, realizowanego przez Stowarzyszenie Koalicja Karat we współpracy z Centrum na rzecz Równości Płci (KUN) z Norwegii oraz Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego.

Projekt realizowany jest w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG, i został objęty patronatem Biura Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania.



Projekt realizowany w ramach programu Obywatele dla Demokracji finansowanego z Funduszy EOG i administrowanego przez Fundację im. Stefana Batorego.

ISBN: 978-83-929000-8-5