

## **Rozmowy o dyskryminacji. Odc. 2.**

### **Gościni: r.pr. Karolina Kędziora**

**Lektor** [00:00:03] Rozmowy o dyskryminacji. Podkast Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Podkast jest realizowany w ramach projektu "Reaguj i działaj - Rozmowy o dyskryminacji", finansowanego ze środków Miasta Stołecznego Warszawy.

**adw. Dorota Dudek** [00:00:26] Przy mikrofonie Dorota Dudek, PTPA, a "Rozmowy o dyskryminacji" to podkast, którego słuchacie. A ze mną dzisiaj kolejna gościni. Karolina Kędziora radczyni prawna, współzałożycielka Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, prawniczka z doświadczeniem zarówno w procesach dotyczących dyskryminacji, ale też edukatorka, która szkoli m.in. pracodawców. Witam Cię bardzo serdecznie.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:00:49] Witam serdecznie.

**adw. Dorota Dudek** [00:00:51] Spotykamy się dzisiaj, żeby porozmawiać, żeby kontynuować rozmowę o dyskryminacji w miejscu pracy. Ale tym razem będziemy się jej przyglądać z perspektywy tych, którzy zatrudniają. Na początek pytanie może dosyć ogólne, ale myślę, że przyda się ta wiedza wielu, wielu osobom, które zatrudniają. Co to w ogóle jest dyskryminacja w kontekście zatrudnienia?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:01:13] Krótka mam na to odpowiedzieć, tak? (śmiech) Jest to definicja, która jest zawarta zarówno w kodeksie pracy, odnosi się do zatrudnienia pracowniczego, ale również taka sama, tożsama definicja znajduje się w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w kontekście zatrudnienia niepracowniczego, czyli odnośnie ochrony osób, które współpracują na podstawie umów cywilnoprawnych, w ramach B2B, odbywają staże, praktyki. Te osoby też mogą pójść do sądu przeciwko pracodawcy, zleceniodawcy, z zarzutem dyskryminacji, żądając odszkodowania. Dyskryminacja to nic innego jak nierówne traktowanie osób w miejscu pracy, które jest podyktowane zwykle jakąś cechą. To może być płeć, niepełnosprawność, orientacja seksualna. Katalog jest bardzo długi i otwarty, ale też ciekawe jest to i to wynika z interpretacji tych przepisów w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, ale też polskiego sądownictwa, z której wynika, że można być gorzej traktowanym poprzez powiązanie z jakąś grupą, czyli mogę być gorzej traktowana w miejscu pracy ze względu na stan zdrowia, mimo tego, że nie chodzi o mój stan zdrowia, tylko chodzi o to, że chodzę często na zwolnienia lekarskie, bo moje dziecko choruje i to jest również dyskryminacją. Albo ktoś uważa, że np. jestem gejem, bo widział mnie w relacji telewizyjnej, że biorę udział w paradzie równości i z tego powodu spotyka mnie gorsze traktowanie w miejscu pracy, Czyli jest to traktowanie, które nie jest związane z tym, jak pracuję, jakie mam kwalifikacje, jak się wywiązuje się ze swoich obowiązków, ale wynika z czynników, które nie powinny w ogóle mieć żadnego znaczenia w miejscu pracy. I ta ochrona zaczyna się już na etapie rekrutacji, czyli niedoszły pracownik już może pójść do sądu przeciwko swojemu pracodawcy z zarzutem dyskryminacji właśnie w tym momencie brania udziału w rozmowach rekrutacyjnych. Ale to jest też kwestia warunków zatrudnienia, czyli np. kwestie wynagradzania czy zapewnienia stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. To jest kwestia awansowania, dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. I też to są sytuacje, kiedy z przyczyn dyskryminacyjnych dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. To tak w dużym skrócie. Tym jest dyskryminacja w zatrudnieniu.

**adv. Dorota Dudek** [00:03:44] Ale to z tego, co mówisz, rzeczywiście ta ochrona przed dyskryminacją rozciąga się na całość pracy, nie tylko na ten czas, kiedy rzeczywiście tę pracę wykonujemy, ale też i przed tym, jak ją podejmiemy, a chcielibyśmy np. chcielibyśmy ją podjąć.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:03:59] Co więcej, również jeżeli ja na przykład jako pracownica danej instytucji biorę udział w jakiejś konferencji, spotkaniach, pracy z potencjalnymi klientami poza firmą, czy też uczestniczę w finansowanych przez pracodawcę wyjazdach integracyjnych, jeżeli tam się dzieje coś, co również nosi znamiona dyskryminacji, to za to również odpowiada pracodawca i zdarzają się sytuacje, kiedy tego nierównego traktowania nie dopuszcza się nawet ktoś, kto reprezentuje firmę, ale jest to ktoś nawet z zewnątrz firmy. Ale jeżeli pracodawca nie wesprze swojego pracownika w takiej sytuacji, to wtedy również za to naruszenie odpowiada.

**adv. Dorota Dudek** [00:04:39] Rozmawiamy o odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania, za naruszenie nakazu przeciwdziałania dyskryminacji. Czy obowiązki pracodawcy.... Już trochę zaczynam sama odpowiadać, ale czy...

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:04:53] Bo doskonale znasz odpowiedź na te pytania. (śmiech)

**adv. Dorota Dudek** [00:04:55] (śmiech) Ale to wcale nie jest takie jasne. Czy te obowiązki zaczynają się w momencie, kiedy dyskryminacja w miejscu pracy zaistnieje?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:05:03] Jest taka długa lista w art. 94 kodeksu pracy obowiązków pracodawcy. Między innymi zapisany jest tam obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji. On tak, wprost w tej ustawie wdrożeniowej, o której wspomniałam, nie został zapisany. Tak to należy czytać, bo konsekwencje pracodawca czy zleceniodawca ponosi takie same. Ten obowiązek pracodawcy i to już wiemy z orzecznictwa polskich sądów, Sądu Najwyższego, on nie powinien być traktowany tylko jako, mówiąc kolokwialnie, gaszenie pożarów. Czyli nie chodzi tylko o reagowanie na zgłaszane naruszenia, ale jest to również oczekiwanie, wymaganie działań podejmowanych z troską o to, żeby do tych naruszeń nie dochodziło, czyli minimalizowanie prawdopodobieństwa wystąpienia dyskryminacji poprzez działania edukacyjne, poprzez działania takie mapujące sytuacji w firmach. Czyli firmy robią sobie różnego rodzaju audyty, ankiety, żeby sprawdzić, czy mamy na przykład do czynienia z dyskryminacją, szczególnie ze względu na jakąś przesłankę np. w ostatnim okresie zatrudniliśmy dużo osób pochodzenia ukraińskiego, no to sobie sprawdzamy, jak te osoby czują się w firmie, a najłatwiej to zrobić, kiedy będą mogły się wypowiadać anonimowo i ankiety są również w języku ukraińskim przygotowane, żeby to było dla nich prostsze to zrobić. To są różnego rodzaju też takie działania siecujące różne grupy mniejszościowe, które nie muszą, ale mogą w nich uczestniczyć. To są te różne sieci osób LGBT. W dużych firmach ta praktyka już jest w Polsce znana od kilku lat i się rozwija, więc tak naprawdę to jest to bardzo ważne. To już odnosi się do możliwości złożenia skargi na naruszenia, czyli wprowadzanie wewnętrznych procedur skargowych, ale nie takich, które po prostu mają być i tyle. I np. wiedza na temat ich istnienia kończy się na kadrze kierowniczej. Tylko takie, które rzeczywiście są efektywne, działają, są tam pewne takie wentyle bezpieczeństwa, które sprawiają, że pracownicy nie obawiają się skorzystać z tej procedury. No ale tutaj o tych procedurach mogłybyśmy oddzielne spotkanie zrobić.

**adv. Dorota Dudek** [00:07:10] Mogłybyśmy, ale zastanawiam się, czy te przykłady, które podałaś, one rzeczywiście są już zapisane w jakichś przepisach prawa, czy to jest jednak

praktyka? Co wiemy o takich obowiązkach ustawowych? Czy ta procedura antydyskryminacyjna np. jest.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:07:25] Standardem.

**adw. Dorota Dudek** [00:07:26] Jest standardem i wynika z przepisów?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:07:28] To właśnie przepis jest ogólny, jest obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i ten przepis obowiązuje od 2004 roku i przez pierwsze kilka lat właściwie nic się nie działo. Ale też pracodawcy zorientowali się, że taka zasada przeniesionego ciężaru dowodu, która obowiązuje w sprawach, gdzie stawia się zarzut dyskryminacji, bardzo jest dla nich niekorzystna. Czyli mówiąc krótko normalnie jak pracownik domaga się swoich praw, idzie do sądu, musi przedstawić dowody w tego typu postępowaniach. To wynika z standardów unijnych i wprost przepisów krajowych. Pracownik jedynie uprawdopodabnia, że doszło do dyskryminacji. Czasami to jest nawet przedstawienie wiarygodnej wersji wydarzeń, a pracodawca każdorazowo musi udowodnić przed sądem, że dyskryminacji nie było. I to sprawia, że pracodawcy, nie tylko ci z kapitałem zagranicznym, nie tylko największe firmy, korporacje, ale też już i średni przedsiębiorcy, mali również zdarza się, zaczynają podejmować działania prewencyjne, widząc ryzyka, które głównie się sprowadzają do kwestii wizerunkowych. Bo co tu dużo mówić, jeśli chodzi o wysokość tych odszkodowań zasądzonych przez sądy, to nie są zwykle jakieś potężne kwoty, ale okazuje się, że to, że w mediach zostanie to opisane, że na forach pracowniczych zostanie opisane, że w naszej firmie czy w naszej organizacji, czy w naszej placówce naukowej dzieją się rzeczy, To sprawia, że ludzie niechętnie wtedy przychodzą szukać pracy, a rynek pracy się w tym konkretnym miejscu. Rynek pracy się zmienił w ten sposób, że cała Unia Europejska zмага się ze starzejącym się społeczeństwem. To znaczy naprawdę w niektórych branżach brakuje rąk do pracy i trzeba robić jak najwięcej, żeby pokazać, że jesteśmy firmą równościową, otwartą na wszystkich, żeby zadbać o tą naszą ciągłość zatrudnienia.

**adw. Dorota Dudek** [00:09:15] Wspomniałaś o roku 2004, a to od razu przywodzi mi na myśl to, że polskiego pracodawcę nie obowiązują tylko zasady kodeksu pracy. Co z wymogami unijnymi? Czy one też obowiązują nas? Jeśli tak, to czy tam są takie haczyki, takie miejsca, na które pracodawca powinien zwrócić uwagę?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:09:37] Przede wszystkim to jest tak, że jeżeli coś się dzieje na poziomie Unii, to Polska musi implementować te zasady do prawa krajowego i wprowadzić przepisy krajowe, które zapewnią realizację tych nowych obowiązków. Jeśli chodzi o temat równości, dzieje się bardzo dużo i bardzo chciałabym uczulić pracodawców na to, że do pewnych kwestii trzeba się już zacząć przygotowywać, ponieważ jeżeli te obowiązki, o których zaraz powiem, wejdą w życie, to wtedy państwo polskie będzie musiało wprowadzić takie kryteria również kontroli tego, czy te obowiązki. Są przez pracodawców realizowane, czyli również sankcje w przypadku zaniechania tych realizacji tych nowych obowiązków. O czym mówię? Tego jest całkiem sporo, ale to, co jest najważniejsze i o czym szczególnie ostatnio się mówi, to chociażby dyrektywa dotycząca równości wynagrodzeń, która ma niwelować jeszcze w wyższym stopniu niż dotychczas nierówności płacowe między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Na niekorzyść kobiet rzecz jasna, wciąż. I ta dyrektywa naprawdę nakłada bardzo szereg różnych obowiązków, m.in. taki, że już na etapie rekrutacji trzeba będzie podawać informację o proponowanym wynagrodzeniu pracownikom, ale też trzeba być z perspektywy pracodawcy gotowym na to, że na żądanie pracownika informacji odnośnie wynagradzania na jego stanowisku pracodawca będzie musiał przedstawić taką informację. Oczywiście, że przy ochronie

danych osobowych nie chodzi o podanie informacji o tym, ile Jan Kowalski zarabia, ale informacje na danym stanowisku, jakie są wynagrodzenia z uwzględnieniem kwestii płci. I co więcej, jeżeli tego zaniecha, to normalnie będzie odpowiadał przed sądem, który będzie mógł pociągać pracodawcę, który nie spełnia tych obowiązków, nowych obowiązków do odpowiedzialności. To są również kwestie tego, że pracodawca będzie musiał raportować informacje odnośnie wynagradzania. Oczywiście tam jest to uzależnione od tego, jak duży to jest pracodawca itd. I tam zdaje się jest pułap 250 pracowników. To jest też kolejna dyrektywa, która dotyczy wprowadzania kobiet do zarządów i na stanowiska dyrektorskie. Czyli szykuje nam się dyrektywa, ta pierwsza, której wspomniałam i ona będzie już obowiązywała w Polsce, musimy implementować już w przyszłym roku. Kolejny rok z kolei to konieczność implementacji dyrektywy, która dotyczy właśnie tych kobiet na stanowiskach dyrektorskich. I tutaj naprawdę trzeba będzie realizować obowiązek, żeby tych kobiet było minimum 33% w organizacji. I myślę sobie, że dla jednak wciąż dla wielu firm to będzie duże wyzwanie. I szczegóły są jeszcze bardziej zagniatwane. I odnośnie różnego rodzaju tych funkcji kierowniczych to musi być odpowiednio wyższy procent kobiet w zarządach. No i tutaj wręcz sąd będzie mógł np. unieważnić uchwałę o powołaniu zarządu, jeżeli nie będzie spełniała właśnie tych wymogów dotyczących wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. I oczywiście niech to nie będzie zasada, która będzie oznaczała, że bez względu na kompetencje kobiety będą musiały się znaleźć np. w zarządach. Rzecz jasna, że tutaj te kwestie kompetencji, kwalifikacji będą brane pod uwagę, ale jednak trzeba będzie dołożyć należytej staranności, żeby również angażować do zarządzania organizacjami kobiety. I myślę sobie, że czas płynie bardzo szybko i uważam, że już należy się do tego przygotować. Szczególnie, że praktyka pokazuje, że np. odnośnie dyrektywy dotyczącej wynagradzania, wynagrodzeń, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn już niektóre firmy w Polsce zaczynają w ogłoszeniach o pracę stosować tę praktykę podawania wysokości wynagrodzenia oferowanego na danym stanowisku. Czasami to są widelki jakies, bo nie można tak bardzo precyzyjnie określić tej wysokości i to się bardzo podoba pracownikom, to znaczy taka transparentność to jest już pierwsza informacja dla pracowników, że to jest firma, w której chcę pracować i naprawdę też wszelkich badania dotyczących oczekiwań pracowników na rynku pracy. Można z nich jasno wyczytać, że oczekiwania odnośnie standardów pracy w kontekście atmosfery, miejsca pracy, kultury, pracy rosną i są naprawdę bardzo, bardzo wysoko. Dla niektórych pracowników są nawet ważniejsze, są gotowi zrezygnować z jakiejś części wynagrodzenia na poczet tego, żeby to było po prostu miejsce pracy, w którym nie będą spotykały się, spotykali ludzie z przemocowymi zachowaniami, którymi bez wątplenia jest dyskryminacja czy mobbing. Bo też jest tak, że pracodawcy, ci, którzy realizują politykę równości, kompleksowo, zajmują się wtedy prewencją antydyskryminacyjną i antymobbingową.

**adw. Dorota Dudek** [00:14:28] Wróćmy jeszcze na chwilę do tego miejsca pracy. Kiedyś popularne było określenie do tego zakładu pracy.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:14:34] To strasznie brzmi. Zakład karny.

**adw. Dorota Dudek** [00:14:38] Też w tych naszych rozmowach. Wróćmy do miejsca pracy. Jeżeli są tutaj takie osoby, które słuchały pierwszego odcinka naszego podcastu, to już wiedzą, że ta dyskryminacja może mieć różne formy. Nie jest to tylko powiem tak, uproszczę, gorsze potraktowanie np. w kwestii.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:14:57] Wynagrodzeń.

**adw. Dorota Dudek** [00:14:57] Wynagradzania itd. Ale to może również przybrać formę molestowania czy molestowania seksualnego, może też.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:15:03] Czyli naruszenie godności tutaj jest najistotniejsze.

**adv. Dorota Dudek** [00:15:07] Tak, i zastanawiam się, bo wspomniałaś o wielu takich obszarach, które kształtuje bezpośrednio pracodawca, np. to pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia. Ale domyślam się i zresztą wiem z praktyki, że są takie sytuacje, w których osobą, która dopuszcza się dyskryminacji może być nasz kolega, nasza koleżanka z pracy, ktoś, kto jest na równorzędnym stanowisku. Czy wtedy pracodawca może unieść ręce, przepraszam, czy może unieść ręce i powiedzieć: "Przepraszam, ale to nie ja stosowałem dyskryminację. To nie ja molestowałem tę osobę. To zrobił inny pracownik". Kto wtedy ponosi konsekwencje?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:15:45] Rzecz w tym, że pracodawca odpowiada nie tylko za to, co się dzieje w relacjach pomiędzy przełożonymi a podwładnymi. Tak się powszechnie uważa, co do tego nie ma wątpliwości. Ale również odpowiada za to, co się dzieje pomiędzy osobami na równoległych stanowiskach. Wynika to też z jednego z obowiązków na liście zobowiązań pracodawcy do kształtowania zasad współżycia społecznego w organizacji. I jest tak, że nawet jeżeli to nie jest osoba, która ma tę dosłowną przewagę, władzę, bo jest moim przełożonym, tą, która dyskryminuje czy mobbuje, to i tak do tego naruszenia może dojść, ponieważ zwyczajnie w relacjach międzyludzkich te relacje władzy mają różny wymiar, to znaczy to może być dosłownie formalna przewaga, ale to może być też to, że np. ktoś pracuje w organizacji 30 lat, a ktoś 2 miesiące. To też jest przewaga. Albo ktoś jest osobą bardzo towarzyską, z wszystkimi po prostu ma koleżeńskie relacje, jak to się ze sobą bardziej zamkniętą, introwertyczną. I to również będzie przewaga. A więc bez wątplenia tutaj na gruncie prawa nie ma żadnych interpretacyjnych wątpliwości. Za relacje pomiędzy osobami na równoległych stanowiskach pracodawca również odpowiada.

**adv. Dorota Dudek** [00:17:03] Czy pracodawca odpowiada tylko, jeżeli sprawa trafi do sądu?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:17:09] Nie, absolutnie nie. Może być też tak, że jeżeli są jakieś nieprawidłowości w danym momencie pracy, to wtedy może być informacja trafić do Państwowej Inspekcji Pracy, która może również tutaj podjąć kontrolę mającą na celu usprawnienie, sprawdzenie standardów pracy w danej organizacji. Ale też uważam, że tą odpowiedzialnością są jest to, co już wcześniej wspominałam, też kwestia reputacji. Ja znam organizacje, bo ja też jestem zapraszana przez biznes, ale też przez różnego rodzaju pracodawców innych do udziału w wewnętrznych komisjach wyjaśniających jako ekspertka zewnętrzna, wyjaśniających zarzuty dyskryminacji, mobbingu. I pamiętam taki przypadek, kiedy firma dowiedziała się o tym, że w ich organizacji dzieje się coś nie tak z forów pracowniczych. To znaczy działa się coś dziwnego na, rekrutacja ciągle nie udawała się na stanowiska do konkretnego działu w danej firmie i zastanawiano się, dlaczego dobrzy eksperci dochodzili do ostatniego etapu, a następnie rezygnowali. Nie podjąwszy nawet tej pracy i okazało się, że jak zajrzano na lokalne różne fora pracownicze, to tam były opisane ze szczegółami zachowania mobbbera, czy mobberki akurat w tamtym przypadku, która właśnie w tym dziale zarządzała. I w ten sposób firma dowiedziała się, jak bardzo ta reputacja została zachwiana. I wtedy nierzadko trzeba podejmować nawet konkretne wysiłki finansowe, żeby tę reputację organizacji odbudowywać. Więc wydaje się, że to jest taka najpoważniejsza odpowiedzialność. Bo oczywiście postępowanie sądowe nie jest przyjemne, jest trochę nie znamy finału, myślę, że nie ma szanującego się pełnomocnika ani pełnomocniczki procesowej, która by swojemu klientowi powiedziała, że na pewno wygramy. Więc to oczywiście jest jakieś obciążenie, ale też wyobrażam sobie,

że w dużych strukturach, gdzie są działy prawne, to nie jest tak, że to jest coś, co jakoś utrudnia taką codzienną pracę organizacji. W mniejszych organizacjach to jest też tutaj tego rodzaju wysiłek, mamy kilkuosobową organizację, gdzie po prostu z 10 osobowego składu 5 osób musi jako świadków się stawić i tego samego dnia do pracy. Już nie wspomnę o tym, że te osoby przeżywają, że nie chcą tego, że jest to dla nich stres i to też może wpływać na jakość ich pracy w przyszłości i też stosunek do swojej firmy, organizacji. No więc myślę sobie, że po prostu dyskryminacja się nie opłaca. Ale też myślę, że warto wspomnieć o tym, że jeśli chodzi o inwestycje i w ogóle kwestię zarabiania przez organizacje czy też możliwości pozyskiwania funduszy np. z środków unijnych, tutaj tą równością wręcz trzeba się zająć, dlatego że są kolejne konkursy np. dla placówek naukowych, które żeby pozyskać dofinansowanie na realizowanie projektów, muszą obowiązkowo przyjmować plany równości dotyczące płci. Zdaje się, że podobne obowiązki teraz zostały wprowadzone, jeśli chodzi o instytucje samorządowe, ale też myśląc o tych czynnikach ESG, o których myślę, że biznes doskonale wie, tam te czynniki są skoncentrowane zarówno na kwestiach środowiskowych, ale też na społeczeństwie. Więc te kwestie równościowe, wpływania na standardy tego, jak funkcjonują społeczności czy lokalne, czy krajowe, to jest coś, co zwyczajnie wpływa na kwestie wizerunkowe, ale też na możliwości pozyskiwania inwestycji. Inwestorzy coraz częściej sprawdzają, na ile konkretny partner w biznesie realizuje te czynniki. ESG i ten odpowiedzialny biznes to jest coś, co dla niektórych jest warunkiem funkcjonowania w tych relacjach, które są nawiązywane. Więc myślę sobie, że tutaj trochę to już nie jest jakiś czas temu, że to była tylko kwestia dobrej woli pracodawcy, na ile będzie się angażował, bo rozumiem, że jakiś standard minimum można sobie wypracować, a to, czy będziemy jakoś robić dalszy krok, zależało od decyzji konkretnego pracodawcy. Teraz myślę. To ma już przełożenie na takie twarde, które dla wielu wciąż są kluczowe, dane dotyczące możliwości realizacji różnych intratnych interesów projektów. Więc o tym po prostu trzeba teraz myśleć i pamiętać.

**adw. Dorota Dudek** [00:22:03] Mamy już jakiś jakiś obraz tego, dlaczego warto i że nie tylko trzeba, ale i warto nie tylko być przyzwoitym, ale jednak przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy. Ale powiedziałaś o tym, że z przepisów nie wynika konkretnie, co mamy zrobić. To teraz chciałabym, żebyś jako ekspertka powiedziała jakie są pierwsze kroki, które powinnam wdrożyć w swojej organizacji, żeby przeciwdziałać dyskryminacji i jakie są takie rozwiązania, zabiegi, które sugerujesz na początek i czym to wzbogacać?

**r.pr. Karolina Kędzióra** [00:22:38] Myślę sobie, że na początek dobrze zrobić rozeznanie co się dzieje w organizacji. Ja bym zaczęła od przygotowania no właśnie jakiegoś takiego anonimowego badania. Naprawdę rekomenduję przygotować to z ekspertami, ekspertami w kwestiach równościowych np. współpracę z PDF a takie badanie, które będzie przygotowane w ten sposób, że nie będziemy pytać pracowników, czy czujesz się dyskryminowany, bo to nie jest tak, że dla wszystkich ta definicja jest taka oczywista, tylko bardziej poprzez zadawanie konkretnych pytań, które dotyczą różnych grup społecznych, które najczęściej spotykają się z dyskryminacją, tak żeby sprawdzić, co się dzieje w organizacji. Czyli na przykład czy jako matka małego dziecka spotykasz się z taką i taką sytuacją, czy jako osoba nie heteronormatywna czułabyś się, czułbyś się bezpiecznie w swojej organizacji powiedzieć otwarcie o swojej tożsamości, czy mówić, czy nie, np. nie wiem, nie mówię tutaj o jakichś kwestiach, które np. w orzeczeniu sądowym, kiedy się spotkałam z tym, że o takich rzeczach się nie mówi, tylko mówię o takiej swobodzie mówienia, o tym, jak każdy mówi, nie wiem, z kim był na wakacjach ostatnio - z żoną, z mężem, z dziećmi. Mówię o takim poziomie mówienia o swoim życiu porównywalnym do innych itd. I jak zmapujemy sobie tę sytuację dotyczącą równości bądź nierówności w naszej organizacji, wtedy możemy planując działania edukacyjne, które bardzo serdecznie rekomenduję, wtedy możemy wiedzieć, na co kłaść szczególnie nacisk, co jest szczególnie

np. newralgiczne w naszej organizacji. I tak, jeśli chodzi o te kwestie edukacyjne, to co ja w pierwszej kolejności rekomenduję, to jednak spotkania na żywo i takie pogłębione, czyli całodniowe przynajmniej szkolenia, zaczynając od kadry zarządzającej, czyli idziemy z góry do dołu. To jest bardzo ważne, żeby nie edukować pracowników najniższego szczebla, którzy czują się bezradni, nawet z tą wiedzą bardziej, jeżeli ich przełożeni nie mają tutaj tej samej informacji. I te szkolenia, które my robimy, to są szkolenia, które nie odnoszą się tylko do przekazywania informacji na temat prawa. To to jest jakby w drugiej części spotkania. Pierwsza część spotkania dotyczy kwestii świadomości, czyli pracy na postawach. Osoby odwołują się do własnych doświadczeń, rozmawiają o tym, skąd się bierze dyskryminacja, jakie są źródła, czyli rozmawiamy o stereotypach, o uprzedzeniach, o mechanizmach tego wykluczenia społecznego. To jest bardzo też ważne, tak trochę najpierw zajrzeć do siebie, żeby móc w ogóle zrozumieć, po co te przepisy są. I wtedy to podejście jest zupełnie inne. I proszę mi wierzyć, nawet takie jednodniowe szkolenia mogą bardzo dużo zmienić, ponieważ żyjemy w rzeczywistości, w której nie ma edukacji równościowej dla dzieci, młodzieży, osób dorosłych. Więc ja często mając ogromne doświadczenie edukacji różnych grup społecznych i zawodowych, spotykam się z informacją od osób uczestniczących szkolenia, że pierwszy raz w ogóle się nad tym zastanawiają, że to jest pierwszy kontakt z tą tematyką, więc potem mamy tę edukację. Oczywiście można też korzystać z e-learningu, ale bardziej jako kwestia uzupełniająca, przypominająca wiedzę dla nowych pracowników. Więc te pogłębione szkolenia to jest coś, co naprawdę jest najbardziej efektywne, no i oczywiście jednocześnie wprowadzając procedurę skarbową, która najlepiej, żeby była konsultowana też z pracownikami, żeby oni się czuli współgospodarzami tego rozwiązania, żeby też budować poczucie współodpowiedzialności za te standardy pracy. A to jest naprawdę nie lada wyzwanie i zajmuje dużo czasu.

**adw. Dorota Dudek** [00:26:12] I zarówno w kwestii edukacji, jak i tych procedur od razu zapala mi się taka lampka, bo na pewno też w swoim bogatym doświadczeniu usłyszałaś takie zdanie: "dlaczego ja mam szkolić pracowników? Przecież jak oni poznają swoje prawa, to ja utonę w pozwach, to ja się nie wygrzebie z tego i nie wypłacę".

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:26:29] Tylko, że... No właśnie tak, tak, spotkałam się z tym, rzecz jasna. Też spotkałam się z takimi komunikatami: "pani mecenas, co pani nam zrobiła? Odkąd mamy procedurę, zaczęliśmy mieć skargi, a wcześniej nie mieliśmy tego". Tylko to nie znaczy, że ta patologia się wcześniej nie działa. Te procedury są po to, żeby. Uchronić pracodawcę, żeby on mógł wyłapać te nieprawidłowości, jakieś patologie po to, żeby ta sprawa jakoś nie trafiła do mediów, nie trafiła do sądu i oczywiście spotkałam się z pracodawcami, którzy powiedzieli: "ale ja nigdy nie miałem takiej sprawy, to co ja się tym zajmować". I rzeczywiście większość pracodawców, którzy zgłaszają się do nas po szkolenia, które pojawiły się różne działania równościowe w firmach, robią to dopiero, jak już im się mleko rozlało, czyli mamy pierwszą skargę i wtedy jest przestrach. Nie wiemy, co z tym zrobić, nie mamy komisji, nie wiemy, jak się za to zabrać. I szkoda, że tak się dzieje, dlatego że prewencyjnie wcześniej już można zrobić dużo. Bo naprawdę jedna sprawa czasem ona może bardzo zaszkodzić organizacji i to zarówno jeśli chodzi o reputację zewnętrzną, ale też w ogóle o to, jak ludzie zaczynają postrzegać swoje miejsce pracy i czy chcą tam zostać. I naprawdę nie jest tak, że w niektórych branżach pewnie wciąż jest, że nigdzie indziej nie znajdziemy pracy, że to jest dla nas być albo nie być, zostać w tej organizacji. To się zmienia.

**adw. Dorota Dudek** [00:27:51] Szczególnie że wspomniałaś o tym starzejącym się w Polsce rynku pracy.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:27:54] I to nie tylko w Polsce. Tak jak mówiłam, to jest cała Unia Europejska. I o ile wiele państw Unii Europejskiej przygotowuje się na tę sytuację od lat, o tyle Polska naprawdę jest w bardzo trudnej sytuacji, bo u nas takich działań nie ma podejmowanych. Co więcej, my mamy bardzo nieżyczliwe też zasady legalizacji pobytu osób cudzoziemskich w Polsce i oczywiście teraz spotkała nas taka nowa rzeczywistość związana z strasznymi wydarzeniami w Ukrainie. W krótkim czasie bardzo dużo osób z Ukrainy przybyło do Polski i pewne procedury zostały uproszczone, ale jednak po jakimś czasie, kiedy tych osób było bardzo dużo, wiemy, że odpływają już te osoby z Polski. To nie jest najbardziej atrakcyjny rynek zatrudnienia, a to jednak jest ważne, czy mam pracę i na jakich zasadach pracuję, więc osoby jadą często dalej szukać zatrudnienia, ale też są już badania, z których wynika, że bez względu na to, czy te osoby z Ukrainy będą zasilaly rynek krajowy, czy nie, czy wyjadą, czy nie, bo oczywiście życzymy wszystkim, żeby mogli wrócić do siebie, do domu, żeby wojna się skończyła. To i tak ten problem z zatrudnieniem będziemy mieli. To jest po prostu nieuchronne. Więc teraz myślę sobie, że to trochę się może zacząć taki równościowy wyścig nawet i trochę to mówię z przekąsem, ale pracodawcy tą właśnie kartą równościową będą mogli dużo działać. I pokazując tą transparentność w tych tematach, tą otwartość, to zrozumienie tej specyfiki różnych grup mniejszościowych, narażonych na wykluczenie, dyskryminację mogą przyciągać cennych pracowników, którzy właśnie tu chcą pracować. Bo dla mnie najważniejsze jest to, że tu się pewnych rzeczy pilnuje, że tutaj się dba o osoby cudzoziemskie. Że ja nie będę się musiał martwić, jak się do mnie będzie odzywał kolega koleżanka, bo ja wiem, że tutaj wszyscy przeszli szkolenia i są też takie procedury, że jak coś się wydarzy, to ja wiem do kogo pójść, to zgłosić i chronić swoich praw.

**adw. Dorota Dudek** [00:29:59] No i myślę sobie też o tym, że jedno to jest przeciwdziałanie czy sprawianie, żeby tych skarg pojawiało się jak najmniej, albo żeby one w ogóle mogły być, bo skargi będą zawsze. Bo to są ludzie.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:30:09] Dokładnie.

[00:30:10] Jak myślę o tym, że jeszcze wciąż w większości miejsc pracy głównym czynnikiem wykonującym pracę są ludzie, a jeszcze nie sztuczna inteligencja, to myślę sobie, że dobrze jest po prostu mieć pracowników, którzy zyskują też dzięki takim szkoleniom pewną świadomość, po prostu nie krzywdzą się nawzajem. Wiem, że mam bezpieczne, dobre miejsce pracy, że ludzie chcą przychodzić do mnie, pracować.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:30:32] Tak i to jest też kwestia inwestowania w kadrę menedżerską, która często jest dobierana kluczem, że to są dobrzy specjaliści, eksperci w danej dziedzinie, a zapomina się o tych kompetencjach zarządzania po prostu ludźmi. I to szwankuje. Jak to szwankuje, to wtedy to pole do nadużyć po prostu jest większe. I myślę, że to jest bardzo istotne. Naruszenia będą zawsze. Pytanie co firma, co organizacja, co pracodawca z tym robi, jak się o tym dowiaduje i na ile dba o to, żeby do tego nie doszło.

**adw. Dorota Dudek** [00:31:03] Było jakieś, widziałam jakieś podsumowanie czy coś, co chciałam powiedzieć. A już to powiedziałaś to tak w dwóch, w dwóch zdaniach. Jeśli chcesz powiedzieć więcej, to również chętnie posłucham: dlaczego Twoim zdaniem warto? Co sprawia, że warto przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy?

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:31:21] Dlatego, że to patologia, która sprawia, że ludzie nie koncentrują się na pracy, tylko na przetrwaniu. I to się nie opłaca. Takie podsumowanie wybrałam na dziś.



**adw. Dorota Dudek** [00:31:35] Bardzo się z tego cieszę. Dziękuję Ci bardzo Karolina, że dołączyłaś do podcastu "Rozmowy o dyskryminacji". Karolina Kędziora, Polskie Towarzystwo Antydyskryminacyjnego. Dziękuję Ci bardzo.

**r.pr. Karolina Kędziora** [00:31:44] Dziękuję bardzo.

**adw. Dorota Dudek** [00:31:45] A ja jeszcze przypomnę naszym słuchaczom i słuchaczkom, że ten podcast jest realizowany w ramach projektu "Reaguj i działaj - Rozmowy o dyskryminacji", który sfinansowany został ze środków Miasta Stołecznego Warszawy. Serdeczne dzięki, do usłyszenia.