



Zarządzanie różnorodnością – prawo i praktyka

WSTĘP

Zarządzanie różnorodnością to rewers niedyskryminowania. Ale to też pójdzie krok dalej. To podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, które opiera się na przekonaniu, że każdy członek/każda członkini zespołu jest wartością, że każdy w miejscu pracy ma prawo do równego traktowania i bycia sobą.

Zarządzanie różnorodnością – czyli dostrzeganie zróżnicowanych pracowników/pracownic i wykorzystywanie potencjału w nich drzemącego na korzyść organizacji – jest jeszcze dość nowe. Jednak coraz więcej firm podejmuje to wyzwanie. Przejawia się to chociażby w poszukiwaniu pracowników/pracownic wśród osób, które często są zagrożone wykluczeniem na rynku pracy, np. niepełnosprawnych. Coraz częściej szuka się też sposobów na efektywne zarządzanie dyspozycyjnością pracowników/pracownic, których już mamy (np. rodziców małych dzieci czy osób starszych)¹.

¹ Więcej na temat zarządzania różnorodnością można przeczytać tu: E. Wojstawowicz, M. Andrejczuk, *Łączy nas różnorodność! Przewodnik po Karcie Różnorodności*, wyd. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2013

Pojawiają się jednak pytania: Czy prawo pomaga pracodawcom w zarządzaniu różnorodnością, a może przeszkadza? Jaki jest grunt, baza prawna, na której mogą oprzeć się pracodawcy? Do jakich dokumentów możemy odnieść się, mówiąc o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji? I w końcu: Jak łączyć teorię (prawo) i praktykę (doświadczenia firm), by efektywnie zarządzać różnorodnością?

Podstawowym dokumentem mówiącym o równym traktowaniu w zatrudnieniu jest Kodeks pracy (rozdz. IIa).

Podkreśla on, że pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Drugim dokumentem regulującym kwestie równego traktowania jest tzw. **Ustawa antydyskryminacyjna**, czyli Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

W ANALIZIE ODPOWIADAMY:

- Czy prawa człowieka w miejscach pracy w Polsce są respektowane?
 - Jak zarządzać ludźmi, których się nie zna?
- Zarządzanie różnorodnością a zbieranie danych wrażliwych
- Czy zakaz dyskryminacji dotyczy zatrudnionych na umowę o dzieło?
- Czy pracodawcy mogą wspierać niezalegalizowane związki partnerskie?
- Jak udowodnić, że różnica w wynagrodzeniach może być przejawem dyskryminacji?
 - Czy prawo pracy wspiera rodziców?
 - Czy prawo pomaga pracodawcom we wdrażaniu elastycznych form pracy?
- Co grozi pracodawcy dyskryminującemu pracowników/pracownice?
- Czy Państwowa Inspekcja Pracy może pomóc dyskryminowanemu pracownikowi?
 - Czy dyskryminacja najczęściej kończy się w sądzie?

Czy prawa człowieka w miejscach pracy w Polsce są respektowane?

Godność osobowa jest fundamentem praw i wolności człowieka i stanowi bezpośrednią przesłankę uznania równości wszystkich ludzi.

Prawo do równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją jest elementem wielu aktów międzynarodowych i stanowi jedno z głównych praw, jak np. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych czy Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.²

POWSZECHNA DEKLARACJA PRAW CZŁOWIEKA

– ARTYKUŁ 23

1. Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem.
2. Każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę.
3. Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.
4. Każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów.

² Więcej na ten temat można przeczytać w Analizie tematycznej Forum Odpowiedzialnego Biznesu *Biznes i prawa człowieka: czas na pragmatyzm*, 1/2013

Prawa pracownika, prawa człowieka. Wciąż wiele do zrobienia



Beata Faracik

– LL.M., prawniczka, ekspertka ds. biznesu i praw człowieka/CSR; prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu

Jeśli poruszyć w rozmowie problematykę przestrzegania praw człowieka przez biznes, często można usłyszeć, że Polska to nie Bangladesz i prawa człowieka są przestrzegane.

Tymczasem, choć wielu pracodawców stara się przestrzegać praw człowieka, **statystyki Państwowej Inspekcji Pracy są nieubłagane: nadal jednym z większych problemów w Polsce są naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, przestrzegania norm czasu pracy czy warunków pracy.** Prawa człowieka na poziomie krajowym są chronione przez państwo poprzez zapewnienie regulacji prawnych oraz mechanizmów ich egzekwowania. Jeśli więc firma świadomie łamie standardy dotyczące BHP, nadgodzin czy terminowości wypłaty wynagrodzenia, to narusza nie tylko przepisy polskiego prawa pracy, ale jednocześnie oddziałuje negatywnie na realizację przysługujących pracownikowi praw człowieka, w tym prawa do korzystnych i sprawiedliwych warunków pracy (m.in. art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka).

Należy także pamiętać, że przestrzeganie praw człowieka przez przedsiębiorstwa nie ogranicza się wyłącznie do ww. praw. Jak podkreślają przyjęte przez ONZ w 2011 roku **Wytyczne dot. biznesu i praw człowieka**, przedsiębiorstwa

jako wyspecjalizowane organy społeczne, pełniące szczególne funkcje, niezależnie od swojego rozmiaru, struktury własności itp., mają obowiązek przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania wszystkich praw człowieka, jako mających swoje źródło w indywidualnej i osobistej godności i wolności każdego człowieka (a więc także prawa do życia, do zdrowia, do edukacji itd.) Warto zaznaczyć, że Wytyczne nie wprowadzają nowych regulacji, a jedynie łącząc dorobek kluczowych konwencji ONZ z zakresu praw człowieka i standardów wypracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, w przejrzysty sposób je systematyzują oraz wskazują na procesy i procedury (np. tzw. Human rights due diligence), których wykorzystanie pomoże firmom wywiązać się z ich obowiązków.

Jako minimum przedsiębiorstwa powinny zatem unikać naruszania praw człowieka przysługujących innym oraz podejmować działania w reakcji na negatywne oddziaływanie na prawa człowieka. **Biorąc pod uwagę progresywny charakter praw człowieka, firmy mogą także podjąć pozytywne działania mające zwiększyć stopień realizacji praw człowieka.** I tak zamiast poprzestać na wdrożeniu procedur mających zapobiegać dyskryminacji w miejscu pracy, przedsiębiorstwa mogą wprowadzić rozwiązania umożliwiające sprawne zarządzanie różnorodnością, co z jednej strony przyczyni się do lepszych wyników firmy, a z drugiej do pełniejszej realizacji prawa pracowników do rozwoju.

Jeśli firma traktuje prawa człowieka poważnie, to także działając poza granicami kraju, w którym jest siedziba firmy, będzie ich przestrzegać, a w sytuacji gdy prawo krajowe nie spełnia minimalnych standardów praw człowieka, podejmie zgodne z duchem praw działania (np. jeśli państwo zakazuje tworzenia związków zawodowych, firma powinna stworzyć alternatywne mechanizmy konsultowania się z pracownikami).

MIĘDZYNARODOWY PAKT PRAW GOSPODARCZYCH, SPOŁECZNYCH I KULTURALNYCH – ARTYKUŁ 7

Państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności:

a) wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum:

- I. godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy (...)
 - II. zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego Paktu;
- b) warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny;

- c) równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji;
- d) wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne.

DOBRA PRAKTYKA

Kodeks Etyki Orange Polska (Opiekuna Karty Różnorodności w Polsce) wskazuje najważniejsze w Orange normy i wartości, które pozwalają wspierać realizację zadań biznesowych oraz budować dobre relacje z otoczeniem. Zasady Kodeksu Etyki są zgodne z tak fundamentalnymi normami jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka czy zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Spełniają również wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju w zakresie walki z korupcją. Szkolenie „Etyka biznesowa” jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników firmy (etatowych oraz „outsourcowanych”). Tematyka szkolenia uwzględnia kwestie praw człowieka i równego traktowania, a poruszane zagadnienia dotyczą m.in. dyskryminacji, korupcji czy konfliktu interesów.

Kompania Piwowarska powołała stałą Komisję ds. Etyki. Zajmuje się ona propagowaniem etycznych postępowań, wspierając wszystkich pracowników w wypracowaniu wyczucia oraz orientacji w zakresie ewentualnych dylematów etycznych, a w razie konieczności podejmowaniu działań w przypadku sytuacji niezgodnych z etyką zawodową. W skład komisji wchodzi osoba obdarzona pełnym zaufaniem, gwarantująca obiektywność wobec innych i ich uczciwe traktowanie. Komisja wypracowała nowe Ogólne Warunki Postępowania, uzupełniające obowiązujący w Kompanii Piwowarskiej Kodeks Postępowania i Plan reagowania na zgłoszenia przypadków naruszenia zasad etyki (tzw. whistleblowing policy). Informacje dotyczące polityk i kodeksów są dostępne dla wszystkich pracowników w Infonecie i na stronach www.kp.pl.

Grupa Saint-Gobain działa zgodnie z wartościami zawartymi w Pryncypiach Zachowania i Postępowania, które są wspólne dla pracowników Saint-Gobain na całym świecie. Te zasady to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność, solidarność, przestrzeganie prawa, poszanowanie środowiska, przestrzeganie zasad w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz poszanowanie praw pracowniczych. Stosowanie Pryncypiów jest warunkiem przynależności do Grupy i przewija się we wszystkich obszarach związanych z pracownikiem. Przewodniki opisujące Pryncypia są dostępne dla wszystkich pracowników w każdej spółce, a dodatkowo dla kadry kierowniczej powstała broszura informacyjna o sposobie przeprowadzania rozmów oceniająco-rozwojowych w temacie wartości. Raz na dwa lata Grupa Saint-Gobain obchodzi Międzynarodowy Dzień Pryncypiów, w ramach którego odbywa się szereg wydarzeń promujących tę ideę.

Jak zarządzać ludźmi, których się nie zna? Zarządzanie różnorodnością a zbieranie danych wrażliwych

Zarządzanie różnorodnością wymaga od pracodawcy znajomości swoich pracowników i pracownic. Tylko wtedy zarządzający będzie mógł odpowiedzieć na ich potrzeby, ale też wykorzystać potencjał, który wynika z posiadania różnorodnych pracowników/pracownic. Z drugiej strony pojawia się pytanie, czy pracodawcy i zatrudnieni/one są na to gotowi.

W art. 27 ust. 1 Ustawy o ochronie danych osobowych ustawodawca wskazuje szereg danych, których zbieranie i przetwarzanie jest utrudnione. Potocznie mówi się o tych danych jako wrażliwych lub sensytywnych. Podlegają one szczególnym zasadom przetwarzania i ochrony.

Dane osobowe szczególnie chronione (wrażliwe) to:

- dane ujawniające:
 - pochodzenie rasowe lub etniczne,
 - poglądy polityczne,
 - przekonania religijne lub filozoficzne,
 - przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową,
- dane o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym,
- dane dotyczące:
 - skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych,
 - innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

GIODO nie pomaga zarządzać różnorodnością



Jadwiga Naduk
– Head of Market Research
& Consultancy, HAYS Poland

Analizując, czym jest zarządzanie, możemy mówić zarówno o osiąganiu konkretnych rezultatów, jak również o właściwym dysponowaniu zasobami, w tym kapitałem ludzkim. Trudno natomiast jest mówić o zarządzaniu w momencie, kiedy

nie mamy świadomości co do posiadanych zasobów, a biorąc pod uwagę ramy prawne, w których funkcjonujemy, nie wolno tego w żaden sposób mierzyć czy monitorować.

Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie tylko wąskiego katalogu danych osobowych oraz musi zapewnić równe traktowanie w zatrudnieniu wszystkim, bez względu na wiek, płeć czy też inne przesłanki dyskryminacyjne. **Weryfikowanie informacji dotyczących pochodzenia etnicznego czy religii, jak również przetwarzanie tego typu danych jest karane, bez względu na rezultat, jaki chce osiągnąć pracodawca.**

Oczywiście, są wyjątki od zasady, które kategoryzujemy jako pozytywną dyskryminację, zapewniając pierwszeństwo w zatrudnieniu osobom niepełnosprawnym, osobom 50+ czy też chlubnie wykazując wzrastający procent kobiet w zarządach. Aczkolwiek istnieje tylko kilka grup, którym zapewniamy preferencyjne warunki w zatrudnieniu, natomiast pozostałe przesłanki są niejako owiane tajemnicą i zapomniane. Większość organizacji, które promują zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy, traktuje temat

jako tolerancję i otwartość na innych oraz zapewnienie równego traktowania w zatrudnieniu.

Natomiast, jak mawiał profesor zarządzania oraz autor książek o biznesie, Michael LeBoeuf, „co zostanie zmierzone, zostanie zrobione”, dlatego **jeżeli naszym celem jest wdrożenie zarządzania różnorodnością w organizacji, musimy mieć możliwość badania zarówno stanu obecnego, jak i monitorowania postępów, zanim osiągniemy pożądany rezultat.** Co kluczowe i od czego powinniśmy zacząć, to również możliwość określenia tego rezultatu już na początku drogi. Tak jak wspominałam, w naszym porządku prawnym nie jest to możliwe.

Natomiast w krajach o systemie anglosaskim zarządzanie różnorodnością jest oparte na mierzeniu i monitorowaniu postępów. Bada się to już w momencie aplikacji do firmy, kiedy oprócz standardowego CV jesteśmy proszeni o uzupełnienie tzw. *Diversity Monitoring Form*. W formularzu udzielamy informacji dotyczących wszelkich przesłanek dyskryminacyjnych, począwszy od religii, a skończywszy na orientacji seksualnej oraz informacji dotyczącej związku partnerskiego. Oczywiście, taki dokument jest poufny i zawiera klauzulę wskazującą, że przedstawione dane są wykorzystywane tylko w celu zarządzania różnorodnością w organizacji. Co więcej, wiele firm amerykańskich bada charakterystyki klientów w ramach kampanii marketingowych, a następnie stara się odzwierciedlić ich cechy oraz preferencje w stanie zatrudnienia. Określając, że np. 30% odbiorców stanowią Afroamerykanki, zasadne jest, aby wśród pracowników był to zbliżony procent. **Tego typu praktyki za granicą nie dziwią, ale być może wynika to z długiej tradycji w zakresie promowania różnorodności, a co za tym idzie innego stanu świadomości tak pracodawców, jak i pracowników.**

Czy zakaz dyskryminacji dotyczy zatrudnionych na umowę o dzieło?

Coraz częściej firmy, z uwagi na konieczność cięcia kosztów, decydują się na zatrudnienia niepracownicze. Co to oznacza? Zatrudnienie niepracownicze jest formą wykonywania pracy, która nie podlega przepisom Kodeksu pracy. Nie ma więc pracownika i pracodawcy, a stosunek łączący podmiot świadczący pracę i ją zlecający ma charakter cywilnoprawny i oparty jest na przepisach prawa cywilnego. Pojawia się jednak pytanie: Czy osoby zatrudnione na umowę o dzieło czy umowę-zlecenie objęte są wystarczającą ochroną prawną w sytuacji dyskryminacji? I jeszcze jedno: Czy pracodawcy, tworząc polityki równościowe i strategie zarządzania różnorodnością, pamiętają również o pracownikach „zewnętrznych”?

Do zatrudnienia niepracowniczego możemy zaliczyć np.:

- umowy cywilnoprawne: umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, kontrakt menedżerski,
- samozatrudnienie,
- wolontariat.

Dyskryminacja w obszarze zatrudnienia niepracowniczego może być bardzo podobna do tej, z którą spotykają się etatowi pracownicy (może polegać np. na nieuzasadnionej odmowie zatrudnienia, nieuzasadnionym zwolnieniu z pracy, ustalaniu dyskryminujących stawek wynagrodzenia itp.).

Pracownicy na umowach śmieciowych słabiej chronieni przed dyskryminacją



Mirosław Wróblewski

— radca prawny, dyrektor zespołu prawa konstytucyjnego i międzynarodowego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich (w skład którego wchodzi Wydział Prawa Antydyskryminacyjnego), członek zarządu Agencji Praw Podstawowych UE

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej zaimplementowała przyjęty w europejskich dyrektywach

antydyskryminacyjnych zakaz dyskryminacji osób wykonujących pracę na innych podstawach niż w ramach stosunku pracy. Artykuł 8 ust. 1 pkt 2 ustawy stanowi, że zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z art. 13 ustawy każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym. Przy czym osoby dyskryminowane mogą skorzystać z przywileju procesowego tzw. odwróconego ciężaru dowodu. Niestety, Polska – przyznając środki ochrony przed dyskryminacją osobom wykonującym pracę na innych podstawach niż umowa o pracę – nie objęła ich żadną ochroną instytucjonalną. W szczególności pozbawione one zostały ochrony ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, najważniejszej i dysponującej najszerszymi kompetencjami instytucji powołanej do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa względem pracowników. Przypomnieć należy, że do uprawnień PIP należy m.in. nakazywanie usunięcia stwierdzonych

uchybień, nakazanie pracodawcy wypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń, kierowanie wystąpień, wydawanie poleceń w razie stwierdzenia innych naruszeń. Zgodnie z obowiązującymi przepisami w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej PIP może jednak badać wyłącznie kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. **W konsekwencji więc państwowa instytucjonalna ochrona przed dyskryminacją osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy jest o wiele słabsza niż pracowników wykonujących pracę na podstawie Kodeksu pracy.** Zawarte w Kodeksie przepisy antydyskryminacyjne ustanawiają bowiem szeroką ochronę przed dyskryminacją w stosunkach pracy, zaś na straży przestrzegania tych przepisów stoi Państwowa Inspekcja Pracy. Na problem ten na początku 2013 roku zwrócił uwagę Głównemu Inspektorowi Pracy oraz parlamentowi Rzecznik Praw Obywatelskich, który wykonuje zadania niezależnego organu ds. równego traktowania. Rzecznik zdecydował się skierować wystąpienia po analizie sprawy, w której pracownik ochrony miał być zwolniony z powodu swej orientacji seksualnej. W sprawie tej rzecznik Okręgowego Inspektoratu Pracy stwierdził, że ochroniarz byłby w o wiele lepszej sytuacji, gdyby miał podpisaną umowę o pracę. Dopóki instytucjonalna ochrona państwa osób pracujących na innej podstawie niż pracownicza będzie słabsza, dopóty uzasadniona będzie opinia wyrażona przez RPO, że „nie bez powodu umowy cywilnoprawne, na podstawie których masowo wykonywana jest w Polsce praca, nazywane są powszechnie »umowami śmieciowymi«. Wydaje się, że w ferworze dyskusji o oskładkowaniu takich umów cywilnoprawnych uwadze opinii publicznej umyka fakt, że państwo otacza słabszą opieką osoby dyskryminowane z jakiegokolwiek powodu, które pracują na podstawie cywilnoprawnych umów. Podjęte przez sejmową Komisję Polityki Społecznej i Rodziny prace nad objęciem ochroną Państwowej Inspekcji Pracy takich osób pozwalają wyrazić ostrożną nadzieję na pozytywne zmiany w tym zakresie jeszcze w tym roku.

Czy pracodawcy mogą wspierać niezalegalizowane związki partnerskie?

Z trudnościami związanymi ze zbieraniem danych wrażliwych pracowników i pracownic wiąże się kolejny temat – dotyczący oferowania przywilejów dla żon/mężów czy też partnerów/partnerek osób zatrudnionych w firmie. Jak projektować programy motywacyjne/benefity pozapłacowe dla bliskich naszych pracowników i pracownic, by z jednej strony mogły z nich korzystać pary jedнопłciowe, zaś z drugiej nie wymagało to od nich deklaracji swojej orientacji seksualnej? Czy w Polsce, mimo braku zalegalizowania związków partnerskich, są firmy, które oferują przywileje dla tych osób?

Związki partnerskie coraz częściej dostrzegane przez pracodawców



Karolina Brzezińska

– prawniczka, koordynatorka Zespołu Prawnego, Stowarzyszenie Lambda Warszawa

Nie ulega wątpliwości, że małżeństwo pozostaje wciąż najbardziej rozpowszechnioną formą związku, jednak związki partnerskie stają się coraz popularniejsze – decydują się na nie zarówno osoby niechęćce

zawierać małżeństwa, jak i niemogące tego zrobić (np. w Polsce są to osoby pozostające z związkach jedнопłciowych). **Polskie prawo nie uznaje obecnie instytucji związku partnerskiego, jednak na wprowadzenie tego rozwiązania decyduje się coraz więcej państw Unii Europejskiej.** Należy spodziewać się, że podobne rozwiązanie w przyszłości znajdzie się także w polskim systemie prawnym. Sama Unia Europejska nie posiada uprawnień do narzucenia takiego rozwiązania jakimkolwiek krajowi, jednak jej prawo zakazuje dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (w tym w obszarze zatrudnienia). Dążąc do egzekwowania tej zasady, UE prowadzi szereg działań służących uznaniu i zrównaniu praw osób homoseksualnych z osobami heteroseksualnymi, by przeciwdziałać dyskryminacji tej grupy we wszystkich sferach życia.

W tym aspekcie warto bliżej przyrzeć się ostatniemu wyrokowi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), dotyczącemu zrównania przywilejów pracowniczych osób pozostających w związkach partnerskich w stosunku do tych osób, które zawarły związek małżeński. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, że osoby pozostające w związkach partnerskich oraz w małżeństwach

znajdują się w porównywalnej sytuacji zarówno odnośnie ich statusu prawnego, jak i wzajemnych zobowiązań, dlatego też różnicowanie ich praw pracowniczych (takich jak prawa do urlopu czy dodatków, które są przyznawane pracownikom z tytułu zawarcia małżeństwa – przyp. autorki) nie znajdują uzasadnienia. Co ważne, wyrok TSUE dotyczy sytuacji, w których prawo krajowe zezwala na zawieranie związków partnerskich przez osoby tej samej płci, a nie uznaje małżeństw pomiędzy osobami jednej płci.

Polskie prawo jednak nie przewiduje możliwości zawierania związków przez osoby jednej płci, a zatem przytoczony wyrok nie odnosi się bezpośrednio do sytuacji w naszym kraju. **Niezależnie od tego, coraz większa liczba pracodawców wydaje się dostrzegać istnienie takich relacji wśród zatrudnionych osób i wychodzi im naprzeciw, oferując podobne przywileje zatrudnionym pozostającym w związkach, bez względu na fakt ich rejestracji oraz płć partnerki/partnera.** Przykładami wspomnianych rozwiązań stosowanymi w Polsce są partnerskie warianty pakietów medycznych, możliwość objęcia ochroną ubezpieczeniową nie tylko współmałżonka/współmałżonki, ale także życiowego partnera/partnerki czy oferowanie zajęć rekreacyjno-sportowych opłaconych przez pracodawcę dla osób towarzyszących osobie zatrudnionej.

Przy oferowaniu opisanych przywilejów warto mieć na uwadze, że osoby pozostające w związkach z osobą tej samej płci mogą nie zdecydować się na zgłoszenie do nich swojej partnerki czy partnera, obawiając się, że będzie to jednocześnie oznaczało tzw. coming out (ujawnienie orientacji seksualnej). Wychodząc naprzeciw tej trudności, niektórzy pracodawcy oferują możliwość zgłoszenia do opisanych programów dowolnej osoby, bez konieczności wskazywania charakteru relacji z nią.

Jak udowodnić, że różnica w wynagrodzeniach może być przejawem dyskryminacji?

Artykuł 183c Kodeksu pracy mówi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zasada ta obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Zasadę równego traktowania pracowników w kwestii wynagrodzeń zawiera również prawo wspólnotowe.

Artykuł 157 Traktatu o funkcjonowaniu UE (141 TWE) stanowi, iż każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Również w art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych państwa uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum: godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę.

Liczy się transparentność wynagrodzeń



Agnieszka Lisiecka
– współnik odpowiedzialny za praktykę prawa pracy w kancelarii Wardyński i Wspólnicy

Dyskryminacja płacowa jest jedną z form dyskryminacji w zatrudnieniu. Polega na niekorzystnym różnicowaniu wynagrodzenia za pracę jednakową (na takim samym stanowisku) lub pracę

jednakowej wartości (wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku) bez obiektywnie uzasadnionego powodu. Jednakowość tę należy przy tym oceniać przez pryzmat faktycznie wykonywanych obowiązków i przypisanej odpowiedzialności, z uwzględnieniem ilości i jakości pracy.

Jak każdy rodzaj dyskryminacji również dyskryminacja płacowa nie jest łatwa do zdiagnozowania, przede wszystkim dla pracownika. Pracownik ma ograniczony dostęp do informacji o wynagrodzeniach innych pracowników.

O ile bowiem tabele zaszerogowania i siatki płac są jawne i zazwyczaj określone w regulaminach wynagradzania, o tyle wynagrodzenia indywidualnych pracowników już nie. Co więcej, informacje takie stanowią prawnie chronione dane osobowe, a to oznacza, że pracodawca ma wręcz obowiązek zachować je w poufności. **Paradoksalnie jednak trudność w rozpoznaniu dyskryminacji może powstać po stronie samego pracodawcy.** Dzieje się tak, gdy w firmie stosuje się niejednolite kryteria oceny pracowników, co ma następnie przełożenie na warunki wynagradzania, zwłaszcza w strukturach zdecentralizowanych, gdzie decyzyjność w tym zakresie odbywa się na poziomie poszczególnych komórek organizacyjnych.

Ostateczna weryfikacja, czy doszło do dyskryminacji, może nastąpić w sądzie. Na etapie przedsądowym istotne będzie jednak, w jaki sposób pracodawca odniesie się do zarzutów pracownika, tj. na jakie obiektywne powody ewentualnego różnicowania się powoła. Będzie to miało wpływ przede wszystkim na decyzję pracownika co do wszczęcia procesu, ale również na kierunek prowadzonego potem postępowania dowodowego w sprawie.

Obowiązujące przepisy prawa przewidują przy tym korzystne dla pracownika regulacje w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Główny ciężar dowodu spoczywa bowiem na pracodawcy. Pracownik ma jedynie uprawdopodobnić swoje roszczenia, a więc wskazać fakty świadczące o nierównym traktowaniu. Wystarczy, że wskaże osobę, do której się porównuje, i wykaże, że wykonywał pracę jednakową lub jednakowej wartości (wciąż jednak nie ma zgodności poglądów, czy pracownik winien wskazać także niedozwolone kryterium różnicowania, co w swoich orzeczeniach podnosi Sąd Najwyższy). Pracodawca ma wówczas obowiązek przeprowadzenia dowodu przeciwnego. W zależności od sytuacji musi wykazać, że porównywane prace nie są jednakowe lub jednakowej wartości, że nie różnicuje w tym zakresie wynagrodzeń albo że różnicuje je na podstawie obiektywnych powodów.

Aby zapobiegać takim zarzutom i sporom, **pracodawca musi zadbać o transparentne i oparte na obiektywnych miernikach wynagradzanie pracowników. Ta dbałość zaczyna się już na etapie precyzyjnego określenia zakresu obowiązków i odpowiedzialności każdego pracownika. Niezbędny jest też przejrzysty system wynagradzania, który w złożonych strukturach organizacyjnych warto poprzedzić wartościowaniem stanowisk.** Do tego dochodzi system ocen okresowych oparty na jednolitych kryteriach. W każdym przypadku niepokój pracodawcy winny budzić wszystkie te sytuacje, w których wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób.

Z **Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń firmy Sedlak & Sedlak**³, przeprowadzonego na grupie 122 499 respondentów i respondentek wynika, że w 2013 roku kobiety w Polsce zarabiały o 20% mniej niż mężczyźni na takich samych stanowiskach. Największe różnice pojawiają się na wyższych szczeblach zawodowych. Wśród dyrektorów i członków zarządu mediana płac kobiet była o 3200 zł niższa niż u mężczyzn⁴.

Zaś według **wskaźnika Global Gender Gap 2013**⁵, opracowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne, obrazującego różnice w pozycji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego, Polska jest na 122. miejscu na świecie (na 136 badanych państw) pod względem równości płac za tę samą pracę.

Według badania zrealizowanego w ramach **projektu Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia**⁶ przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów w partnerstwie z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) oraz Szkołą Główną Handlową, **na wysokość wynagrodzenia wpływają: płeć (65%), niepełnosprawność (62%), narodowość (42%)** – co oznacza, że tych grup może najczęściej dotyczyć dyskryminacja w wynagrodzeniu.

DOBRA PRAKTYKA

Wśród sygnatariuszy Karty Różnorodności mamy przykłady dobrych praktyk firm w zakresie zapobiegania dyskryminacji w wynagrodzeniu.

Przejrzysta Polityka Wynagradzania (w skrócie: PPW) to podejście do transparentnego komunikowania polityki i systemu wynagradzania w **CEMEX Polska**. Jest to zestaw narzędzi informacyjnych, które pozwalają pracownikom i kadrze kierowniczej lepiej zrozumieć zasady zarządzania wynagrodzeniami w firmie. Pracownicy mają dostęp do e-szkoleń szczegółowo tłumaczących politykę i zasady wynagradzania w CEMEX, intranetowych sekcji informacyjnych opisujących politykę oraz regulaminy świadczeń. Każdy pracownik ma indywidualny dostęp online do aktualnego elektronicznego paska płacowego. Wszystkie osoby na stanowiskach niekierowniczych otrzymują pisemne zawiadomienia o zaszeregowaniu ich stanowisk oraz widetkach wynagrodzeń wynikających z tego zaszeregowania. Wdrożenie PPW było odpowiedzią na ankietę pracowniczą, w której pracownicy CEMEX Polska wskazali potrzebę szerszej informacji dotyczącej systemu wynagrodzeń.

³ *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2013*, Sedlak&Sedlak, dostęp: 25.03.2014

⁴ Więcej informacji na temat sytuacji kobiet w biznesie można znaleźć w Analizie tematycznej Forum Odpowiedzialnego Biznesu *Kobiety w biznesie: stan obecny, proponowane rozwiązania*, 4/2012

⁵ *Global Gender Gap Report 2013*, World Economic Forum, 2013, dostęp: 25.03.2014

⁶ P. Antosz, *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia. Raport z badań sondażowych*, dostęp: 25.03.2014

Czy prawo pracy wspiera rodziców?

W czerwcu 2013 roku weszły w życie nowe przepisy regulujące uprawnienia rodziców w kwestii opieki nad dzieckiem. Z jednej strony wprowadzono zmiany w wymiarze i sposobie wykorzystania urlopów macierzyńskich, z drugiej uruchomiono urlopy rodzicielskie. W myśl nowych przepisów rodzicom dzieci urodzonych w 2014 roku przysługuje: urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni (z czego 14 zarezerwowanych jest tylko dla matki), dodatkowy urlop w wymiarze 6 tygodni oraz urlop rodzicielski w wymiarze 26 tygodni. Z dwóch ostatnich urlopów na równych prawach może skorzystać matka i ojciec. A zatem urlop rodzicielski stał się narzędziem do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Tylko czy to narzędzie skuteczne?

Nowe przepisy wywołały duży entuzjazm, niemniej w tym samym czasie pojawiły się też głosy krytyki: Czy nowe prawo nie spowoduje tego, że kobietom będzie trudniej wrócić na rynek pracy? Czy dłuższy urlop macierzyński nie zmniejszy szans kobiet na zatrudnienie (na to też zwracał uwagę ostatni Przegląd Gospodarczy Polski, przygotowany przez OECD⁷)? Czy polscy pracodawcy są gotowi na urlopy ojcowskie?

⁷ Przegląd Gospodarczy Polski 2014, OECD, dostęp 25.03.2014

Ojciec

- **4,5 tys. zł** brutto wyniosła mediana wynagrodzeń mężczyzn w 2013 roku¹
- **64,7%** wyniósł współczynnik aktywności zawodowej dla mężczyzn w 2011 roku²
- **1,1 tys.** ojców skorzystało w styczniu 2014 roku³ z urlopu rodzicielskiego
- posiadanie małych dzieci wpływa na **wyższe** oczekiwania płacowe mężczyzn i **nie zmienia istotnie** ich skłonności do poszukiwania pracy⁴

Jawna dyskryminacja w prawie



Arkadiusz Sobczyk
– partner w Kancelarii A. Sobczyk i Współpracownicy, wykładowca prawa pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie

Kolejne nowelizacje prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w przedmiocie urlopów związanych z rodzicielstwem wskazują na dowód postępu w tym zakresie.

I niewątpliwie tak jest. Niestety, nie da się ustrzec błędów małych i dużych.

Do „małych” błędów należy to, że **naktadanie nowych regulacji na stare wywołuje ten skutek, że Kodeks pracy generuje niespójności, których konsekwencją są regulacje jawnie dyskryminujące**. I tak, jeden z najnowszych przepisów, jakim jest art. 1791 k.p. jawnie dyskryminuje ojców. Matka może bowiem sama zdecydować o samodzielnym wykorzystaniu przez nią wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, bez pytania ojca. Z kolei art. 180 k.p. w sposób wręcz książkowy

dyskryminuje matki. Nie pozwala bowiem kobiecie skrócić urlopu macierzyńskiego, jeśli ojciec nie wyrazi na to zgody i sam nie podejmie pozostałej części urlopu. Matka ma więc ustawowy obowiązek opieki nad dzieckiem, a tym samym zakaz podjęcia zatrudnienia.

Jednak największy problem o charakterze dyskryminacyjnym dotyczy czegoś innego. Otóż **prawo polskie błędnie identyfikuje urlopy rodzicielskie jako prawa pracownicze, zamiast postrzegać je jako prawo dziecka do bycia zaopiekowanym**. Z tego powodu żadnych praw do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego nie ma pracujący ojciec, jeśli matka w dniu porodu nie była pracownikiem. Tak samo jak matka, która w dniu porodu nie była zatrudniona, ale tuż po porodzie rozpocznie pracę, także nie ma prawa do urlopu. Nawet jeśli ojciec w dniu porodu pracował. Tym samym dzieci osób, które pracowały przed porodem lub zatrudniły się tuż po porodzie, nie mają zapewnionej płatnej opieki rodzica. Bo taka jest w istocie funkcja urlopów rodzicielskich. A mając na względzie to, że finansowanie zasiłków macierzyńskich odbywa się z solidarystycznego systemu zasiłków chorobowych, zasadą winno być to, aby zatrudnienie w dniu porodu nie miało znaczenia dla zapewnienia dziecku płatnej opieki rodzica.

Matki i ojcowie na rynku pracy



Matka

- **3,6 tys. zł** brutto wyniosła mediana wynagrodzeń kobiet w 2013 roku¹
- **48,7%** wyniósł współczynnik aktywności zawodowej dla kobiet w 2011 roku²
- **76,4 tys.** matek skorzystało w styczniu 2014 roku z urlopu rodzicielskiego³
- posiadanie małych dzieci wpływa na **nizsze** oczekiwania płacowe kobiet i **znaczaco zmienia** ich skłonności do poszukiwania pracy⁴

ŹRÓDŁO: GRAFIKA WŁASNA

¹ Ogólne Badania Wynagrodzeń 2013, Sedlak&Sedlak, dostęp: 25.03.2014

² Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, dostęp: 25.03.2014

³ M. Piątkowska, Ojciec musi wybierać – praca albo dziecko. Boi się szefa, Gazeta Wyborcza, 17.03.2014

⁴ Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2013, dostęp: 25.03.2014

Warto przywołać przykłady firm, które swoimi dobrymi praktykami pokazują, jak można wspierać rodziców i ułatwić im godzenie życia zawodowego z prywatnym.

ArcelorMittal Poland wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników-rodziców, założył dwa przedszkola: w Dąbrowie Górniczej oraz w Krakowie. W 2013 roku wspólnie z Fundacją „Nasze dzieci” rozpoczął realizację programu warsztatów dla rodziców. W listopadzie i grudniu odbyły się inauguracyjne wykłady w Dąbrowie, Krakowie i Zdzeszowicach, które prowadziła doświadczona psycholog. Do tej pory w warsztatach wzięło udział 180 osób. Pozytywnym aspektem spotkań było to, że na wykład często przychodzili oboje rodzice.

Babymagination to inicjatywa **Banku BPH** skierowana do pracowników (rodziców matych dzieci), a także do menedżerów. Do dyspozycji pracowników oddany został podręcznik pracownika-rodzica, w którym znajdują się odpowiedzi na pytania dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, a także linki do niezbędnych dokumentów. Do menedżerów trafił podręcznik dla przełożonego, w którym znajdują się wskazówki dotyczące działań, jakie powinien podjąć przełożony przed powrotem pracownika do pracy po długotrwałej nieobecności związanej z rodzicielstwem i po nim. Dzięki programowi pojawiła się możliwość korzystania z platformy e-learningowej w domu, przy użyciu prywatnego komputera, z ofertą ponad 90 szkoleń. Utworzono także dedykowaną stronę intranetową dostępną z prywatnych komputerów, dzięki której można na bieżąco śledzić najważniejsze wydarzenia z życia Banku. Wprowadzone zostało ponadto jednorazowe świadczenie socjalne finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników, którym urodziło się dziecko.

Firma **CEMEX Polska** z myślą o pracownikach będących rodzicami i mających dzieci w różnym wieku (od niemowlęcia do ukończenia szkoły podstawowej) stworzyła program świadczeń Twoja Rodzina. Znajdują się w nim m.in.: premia „becikowa”, elastyczny czas pracy pozwalający na godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, dostęp dla rodziców przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych do e-szkoleń interpersonalnych, dodatkowe urlopy rodzicielskie oraz dofinansowanie kolonii dla dzieci. Program jest skierowany do rodziców bez względu na charakter ich związku oraz obejmuje dzieci biologiczne i adoptowane.

W **KPMG w Polsce** od 2006 roku realizowany jest program Mum@KPMG. W jego ramach mamy, po urodzeniu dziecka otrzymują miniwyprawkę dla malucha (m.in. przytulankę-śpioszka, płytę z muzyką i album „Moje pierwsze 5 lat”).

Czy prawo pomaga pracodawcom we wdrażaniu elastycznych form pracy?

Pracodawcy, poszukując sposobów na zmniejszenie kosztów, coraz częściej sięgają po elastyczne formy pracy. Jest to również odpowiedź na potrzeby różnych pracowników i pracownic (np. osób z niepełnosprawnościami czy opiekujących się dziećmi albo innymi członkami rodziny). Czy jednak praca zdalna lub telepraca są popularne w Polsce? Czy prawo podpowiada pracodawcom, jak podejść do tego tematu? Jak oferować elastyczne formy zatrudnienia, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom poczucia bezpieczeństwa, a także integracji z innymi członkami zespołu?

W 2013 roku **Narodowy Bank Polski przeprowadził „Badanie ankietowe rynku pracy”**. Wynikło z niego, że „praktycznie wszystkie rozwiązania dot. uelastycznienia organizacji pracy w firmie (poza wydłużeniem okresu rozliczeniowego) częściej występowały u pracodawców oferujących jednocześnie wyższe wynagrodzenia. Elastyczne formy organizacji czasu pracy stanowią w chwili obecnej raczej »luksusową« niepieniężną korzyść, oferowaną tylko przez niektórych pracodawców. Mimo że blisko ¾ przedsiębiorstw deklarowało wykorzystywanie jednego z rozwiązań uelastyczniających zatrudnienie, wydaje się, że na tle pozostałych krajów UE powszechność stosowania przykładowo umów na część etatu w celu umożliwienia pracownikowi godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi jest zdecydowanie za mała (szerzej: Kwartalny raport o rynku pracy za 1 kwartał 2013, NBP 2013), szczególnie w odniesieniu do kobiet (w 2011 r. zaledwie 11% w porównaniu z 30% średnio w całej Unii Europejskiej)»⁸

⁸ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, dostęp: 25.03.2014.

Elastyczny czas pracy - niewykorzystane możliwości



Izabela Szczygielska
– adiunkt na Uniwersytecie
Warszawskim, adwokat w Kancelarii
Wierciński, Kwieciński, Baehr sp.k.

Jednym z instrumentów, którym dysponuje pracodawca w zakresie dostosowania warunków pracy do potrzeb różnych kategorii pracowników, są rozwiązania prawne w zakresie czasu pracy. Ostatnie zmiany w przepisach prawa pracy wskazują na dostrzeżenie przez ustawodawcę potrzeby umożliwienia elastycznego kształtowania czasu pracy. Świadczy o tym wprowadzenie ruchomej doby pracowniczej czy umożliwienie stosowania na szerszą niż dotychczas skalę, 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego.

Polskie prawo pracy oferuje wiele możliwości ustalenia elastycznego czasu pracy, lecz bywają one rzadko stosowane, być może z braku znajomości takich rozwiązań przez przedsiębiorców i preferowania zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych identyfikowanych jako elastyczne formy zatrudnienia.

Pracodawcy chętnie proponują pracownikom zatrudnienie w ramach zadaniowego czasu pracy, który umożliwia pracownikowi samodzielne dobieranie pory świadczenia pracy oraz zdejmuje z pracodawcy obowiązek ewidencjonowania godzin nadliczbowych. Te zalety zadaniowego czasu pracy powodują, że bywa on nadużywany poprzez stosowanie do stanowisk, których charakter nie ma związku z zadaniowością. Rzadko spotyka się zatrudnienie w ramach systemu pracy weekendowej (praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta) lub indywidualnego systemu

czasu pracy (ustalonego dla danego pracownika) czy też skróconego tygodnia pracy (dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin). Zastosowanie tych trzech systemów czasu pracy możliwe jest na podstawie wniosku pracownika (art. 142–144 K.p.). System pracy weekendowej i skróconego tygodnia pracy jest wprowadzany na podstawie umowy o pracę, w przeciwieństwie do innych systemów czasu pracy, które wymagają procedury zbiorowej i ustalenia w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu.

W kontekście elastycznego czasu pracy warto wspomnieć o pracownikach świadczących pracę poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, tj. o telepracownikach. Wielu pracowników wykonuje pracę w warunkach zawierających elementy telepracy, jednak **kłopotliwe bywa określenie, do których pracowników należy stosować przepisy dotyczące telepracy [art. 67(5) – 67(17) K.p.), ponieważ telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, lecz nie ma pewności co do tego, jak rozumieć tę regularność? Niejasny jest także zakres i sposób wykonywania obowiązków pracodawcy zatrudniającego telepracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy dotyczące telepracy są podstawą dodatkowych obowiązków, co może powodować niechęć do ich stosowania. Dość powszechne jest przekonanie o „preregulowaniu” telepracy, co nie dziwi, biorąc pod uwagę, że np. warunki świadczenia pracy w formie telepracy wymagają zawarcia specjalnego porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi lub wydania regulaminu, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.**

Dyskryminacja – i co dalej?

Zdarza się, że mimo licznych programów wewnątrzfirmowych wspierających przeciwdziałanie dyskryminacji i zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy, dochodzi do zachowań, które można określić mianem dyskryminacji czy mobbingu. Pojawiają się wtedy pytania: Co w takiej sytuacji? Jakie kroki może podjąć pracownik/pracownica? Co dalej?

Skorzystanie z procedury antydyskryminacyjnej w firmie

Zwrócenie się do Państwowej Inspekcji Pracy

Złożenie pozwu do sądu pracy

Oczywiście, najlepiej jest, jeśli uda się rozwiązać problem jeszcze w miejscu pracy. W tym celu warto skorzystać z procedur i polityk oferowanych przez firmy.

DOBRA PRAKTYKA

W gronie sygnatariuszy Karty Różnorodności jest wiele firm, które wypracowały modelowe procedury antydyskryminacyjne.

W **BAT Polska** stworzono procedurę umożliwiającą wszystkim zatrudnionym zgłaszanie nieprawidłowości w postępowaniu innych pracowników z pominięciem drogi służbowej za pomocą specjalnego kanału komunikacyjnego – „Białej Linii” (skrzynka mailowa, telefon z pocztą głosową). Dotyczy to potencjalnych działań mobbingujących i dyskryminujących oraz niezgodnych z kodeksem etycznym firmy, tzw. Standardami Postępowania w Biznesie.

Firma **EDF Polska** powołała Rzecznika ds. pracowniczych, który działa w sposób niezależny. Do jego zadań należy m.in.: zbieranie od pracowników skarg dotyczących warunków pracy, relacji z przełożonymi, równego traktowania, przestrzegania prawa i regulacji EDF, a także zgłaszanie skarg do rozpatrzenia i monitorowanie statusu rozwiązywania zgłoszonych problemów, informowanie zgłaszających osób o stanie sprawy, w sytuacjach jawnych konfliktów pełnienie roli mediatora. Ponadto, do obowiązków Rzecznika należy opiniowanie projektów mających wpływ na pracowników, pod kątem lepszego dopasowania do ich potrzeb oraz wspieranie działań pracodawcy na rzecz integracji pracowników.

W **Orange Polska** funkcjonuje system anonimowego zgłaszania zachowań nieetycznych (tzw. whistleblowing). Wiadomości elektroniczne wysyłane przez pracownika na adres *zapytaj_etyka mają charakter poufny. Pracownik zgłaszający problem etyczny nie może być przedmiotem jakichkolwiek gróźb czy dyskryminacji – zarówno podczas rozpatrywania zgłoszonego problemu, jak i po jego zakończeniu. Gwarantem tej ochrony jest Komisja ds. Etyki. Wszystkie postępowania wyjaśniające są prowadzone z zachowaniem całkowitej poufności.

Co grozi pracodawcy dyskryminującemu pracowników/pracownice?



Jarosław Greser
– partner w Kancelarii Ochrony
Wiedzy i Wizerunku

W prawie polskim regulacje związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji w miejscu pracy zawarte są głównie w Kodeksie pracy w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” oraz Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu

niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z dnia 30 grudnia 2010, nr 254 poz. 1700). Nadrzędnym celem tych przepisów jest **skuteczna ochrona pracowników i kandydatów na pracowników**, dlatego też w sprawach związanych z dyskryminacją mogą być jednocześnie zawarte **roszczenia o nawiązanie stosunku pracy**, jak i o **odszkodowanie**.

Sankcje o charakterze prawnym mogą być wymierzane wyłącznie przez sąd. Na korzyść pracownika w trakcie postępowania związanego z naruszeniem prawa do równego traktowania stosuje się instytucję **odwróconego ciężaru dowodu**. Polega ona na tym, że to pracodawca powinien udowodnić, że zrobił wszystko, co w jego mocy, aby nie doszło do dyskryminacji. Dodatkowo pracownik dochodzący roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz ten, który udziela wsparcia takiej osobie, np. poprzez zeznania, mają **szczególną ochronę zapewnioną przez ustawodawcę**. W związku z tym nie powinni mieć jakichkolwiek negatywnych konsekwencji od swojego pracodawcy, a szczególnie nie może to być przyczyna ich zwolnienia.

Przewidywane sankcje za naruszenie zasad równego traktowania wynikające z przepisów antydyskryminacyjnych dotyczą pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy. **Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**. Przepis ten odnosi się zarówno do wyroków sądowych, jak i czynności prawnych (np. ugody), na podstawie których strony ustaliły wysokość odszkodowania. Nie ma jednak ustalonej górnej granicy odszkodowania, jego wysokość uwarunkowana jest tym, jak i w jakim stopniu pracodawca naruszył swoje obowiązki w zakresie równego traktowania.

Inne regulacje dotyczą **sankcji o charakterze karnym**, będą one zawsze odnosić się do konkretnej osoby, która może być pracodawcą, ale nie musi. Wystarczające jest, aby była sprawcą dyskryminacji. Grzywny i kary wynikają z odrębnych przepisów, np. w Ustawie o związkach zawodowych art. 35 mówi: „kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: (...) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej, (...) – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”. Zaś Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na tego, kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową, karę grzywny nie niższą niż 3000 zł. Taki sam wymiar kary nakładany jest na tego, kto prowadzi agencję zatrudnienia, która dyskryminuje kandydatów do pracy ze względu na wymienione wyżej przestanki.

Sprawca dyskryminacji może swoim działaniem wypełnić znamiona przestępstw przewidzianych w Kodeksie karnym,

jak: ciężki i średni uszczerbek na zdrowiu, np. rozstrój zdrowia spowodowany dyskryminacją, zmuszanie do określonego zachowania, dyskryminacja wyznaniowa, seksualne wykorzystanie zależności, znęcanie się, zniewaga, naruszenie nietykalności cielesnej oraz naruszenie praw pracownika, i tym samym ponieść **odpowiedzialność karną**.

Niezależnie od sankcji wskazanych powyżej należy zauważyć, że **dyskryminacja jest zawsze zachowaniem bezprawnym**, dlatego może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych. Sprawcą tego naruszenia może być zarówno sprawca dyskryminacji, jak i pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy. Wówczas mamy do czynienia z **odpowiedzialnością cywilną**. W jej ramach sąd może zasądzić **odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych** w związku z dyskryminacją w miejscu pracy, za wywołanie rozstroju zdrowia pracownika spowodowane dyskryminacją, czy też zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

Czy Państwowa Inspekcja Pracy może pomóc dyskryminowanemu pracownikowi?



Dariusz Górski

– starszy specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia, Główny Inspektorat Pracy

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze zapobiegania i przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji obejmuje zarówno czynności kontrolno-nadzorcze, jak i działania

o charakterze prewencyjno-informacyjnym. Działania prewencyjne realizowane są m.in. w formie ulotek i broszur, a także poradnictwa prawnego prowadzonego w jednostkach organizacyjnych PIP. Kontrole służą ustaleniu, czy doszło do stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Oczywiście, że względu na delikatność materii nie zawsze jest to możliwe. W postępowaniu kontrolnym przedmiotem analizy są jedynie okoliczności związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania za pomocą dostępnych środków dowodowych. Elementy subiektywne, związane z rozumieniem zagadnienia przez osobę zgłaszającą problem, nie podlegają ocenie.

W praktyce przejawy dyskryminacji w pracy możemy rozpatrywać na trzech etapach: poszukiwania kandydata do pracy, trwania stosunku pracy i rozwiązywania stosunku pracy.

Problematyka nierównego traktowania w zakresie **dostępu do zatrudnienia** badana jest m.in. w toku kontroli prowadzonych w **agencjach zatrudnienia**, z uwagi na obowiązujące przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy, zakazujące stosowania przez agencje praktyk dyskryminacyjnych. Kwestia nierównego traktowania na etapie nawiązania stosunku pracy jest także przedmiotem **kontroli PIP ukierunkowanych na ujawnianie przypadków odmowy przez pracodawców zatrudnienia osób** na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego z uwagi na kierowanie się przestankami uznanymi za niedopuszczalne. Zdecydowana **większość spraw realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w ostatnich latach w tym zakresie związana jest z ogłoszeniami o pracy zawierającymi kryteria zatrudnienia o charakterze dyskryminacyjnym** stawiane kandydatom do pracy. W szczególności odnoszą się one do płci i wieku przyszłych pracowników. W razie ujawnienia przypadków odmowy zatrudnienia danej osoby na wolnym stanowisku pracy z powodów uznanych za dyskryminacyjne, inspektorzy pracy kierują wobec osób odpowiedzialnych wnioski o ukaranie do sądu za popełnienie wykroczenia z art. 123 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jeśli nie ma możliwości ustalenia tożsamości osób, które zapoznały się z treścią ogłoszenia zawierającego kryteria dyskryminujące i zrezygnowały ze starania się o pracę i tym samym nie można wskazać pokrzywdzonych, wnioski o ukaranie nie są sporządzane. Ujawnione nieprawidłowości skutkują wydaniem wystąpień i poleceń zobowiązujących kontrolowane podmioty do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Problem nierównego traktowania i dyskryminacji w pracy jest również przedmiotem kontroli podejmowanych w efekcie **skarg kierowanych do PIP**. Są one często oparte na subiektywnym przekonaniu osób i nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. **W 2013 roku do PIP wpłynęły 452 skargi zawierające 522 problemy z zakresu dyskryminacji (na ogólną liczbę 44,1 tys. skarg)**. Najczęściej dotyczyły one dyskryminacji przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy oraz przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (podobnie w latach poprzednich).

Jedynie 49 złożonych skarg zostało uznanych za zasadne, a w 234 przypadkach zarzuty kierowane wobec pracodawców nie potwierdziły się. Analiza 204 skarg nie dała podstaw do jednoznacznego rozstrzygnięcia sporu. Na decyzje pracodawcy o zatrudnieniu, zwolnieniu, awansie, wysokości wynagrodzenia itp. wpływa wiele czynników, z których nie wszystkie poddają się obiektywnej ocenie dokonywanej przez kontrolujących. Dochodzenie przez pracowników roszczeń od pracodawców w związku z naruszeniem przepisów o równym traktowaniu możliwe jest poprzez wszczęcie i przeprowadzenie postępowania przed sądem pracy.

Czy dyskryminacja najczęściej kończy się w sądzie?



Katarzyna Bogatko
– prawniczka, Polskie Towarzystwo
Prawa Antydyskryminacyjnego

Na gruncie przepisów polskiego prawa antydyskryminacyjnego (przepisy Kodeksu pracy oraz Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, tzw. ustawa antydyskryminacyjna) osoby, które

doświadczają dyskryminacji, mają możliwość dochodzenia swoich praw na drodze sądowej.

Ofiary dyskryminacji rzadko jednak decydują się dochodzić swoich praw przed sądem. Potwierdzają to statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczące spraw o odszkodowanie za dyskryminację i nierówne traktowanie w zatrudnieniu, jakie zawisty przed polskimi sądami powszechnymi w latach 2007–2012⁹ oraz wyniki badań monitoringu stosowania przepisów prawa antydyskryminacyjnego przez wymiar sprawiedliwości, przeprowadzonego przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) w 2012 roku¹⁰.

Jak wynika z powyższych statystyk, **w 2012 roku w polskich sądach powszechnych rozpatrzono w sumie 635 spraw**, z czego: 528 dotyczyło odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn, 14 – molestowania

seksualnego, a 93 – ogólnego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113 Kodeksu pracy).

Jeśli chodzi o liczbę spraw sądowych dotyczących zakazu dyskryminacji na gruncie przepisów ustawy antydyskryminacyjnej, w latach 2011–2012 w polskich sądach nie toczyło się ani jedno postępowanie w tym zakresie. Niewielka ilość spraw o dyskryminację, które kończą się procesem, wynika – po pierwsze, z wciąż niskiej świadomości społeczeństwa w zakresie praw, jakie mu przysługują, po drugie – z obawy przed konsekwencjami ze strony osób stosujących dyskryminujące praktyki.

Warto również dodać, iż **większość spraw sądowych dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu kończy się odrzuceniem bądź oddaleniem powództwa**. Według statystyk Ministerstwa na 635 spraw w 2012 roku, w całości bądź w części uwzględniono jedynie 122 (**ok. 20% spraw uwzględnionych**). To, iż większość postępowań z zakresu dyskryminacji kończy się oddaleniem bądź odrzuceniem powództwa, potwierdzają również wyniki monitoringu PTPA, w którym na 108 przebadanych spraw aż 70 zakończyło się oddaleniem powództwa.

Niestety, na podstawie statystyk udostępnianych przez Ministerstwo nie można określić, ze względu na jakie cechy prawnie chronione najczęściej dochodzi do dyskryminacji. Odwołując się jednak do doświadczenia PTPA, należy stwierdzić, iż nie można wskazać jednej, najczęściej występującej przestanki dyskryminacji, do dyskryminacji dochodzi bowiem we wszystkich obszarach życia i ze względu na różne przestanki.

Warto także zaznaczyć, iż badania PTPA, prowadzone w ramach wspomnianego monitoringu pokazały, iż w większości spraw osoby składające powództwo nie wskazują przestanki dyskryminacyjnej (52% przebadanych

spraw). Pomimo niewskazania jednak przez stronę powodową przestanki ze względu na którą dochodzi do złamania zasady równego traktowania, nierzadko zdarza się, że polskie sądy przyznają odszkodowania.

Jeśli chodzi o kwotę odszkodowania tytułem złamania zasady równego traktowania i niedyskryminacji, warto zaznaczyć, iż przepisy prawa antydyskryminacyjnego nie określają górnej granicy wysokości takich odszkodowań. Oznacza to, że wysokość odszkodowania zależy każdorazowo od okoliczności konkretnej sprawy. Zdaniem Sądu Najwyższego ważne jest, by odszkodowanie za dyskryminację było skuteczne, odstraszające i proporcjonalne. Co więcej, odszkodowanie takie obejmuje nie tylko wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, ale także w dobrach niemajątkowych pracownika/cy, pełniąc tym samym funkcję zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, które ma wynagrodzić doznane przez pokrzywdzonego cierpienia, utratę radości życia oraz ułatwić mu przezwycięzenie ujemnych przeżyć psychicznych (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009, III PK 43/08).

⁹ Biuletyn Informacji Publicznej, Statystyki 2013, dostęp: 20.02.2014

¹⁰ *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, red. K. Bogatko, M. Wieczorek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2012.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

- 1 Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń czy nieprzestrzeganie zasad BHP to nie tylko łamanie praw pracownicy, ale także podstawowych praw człowieka.
- 2 Zarządzanie różnorodnością w kontekście zbierania danych osobowych stawia przed pracodawcami szereg wyzwań: Jak zarządzać różnorodnymi pracownikami/pracownicami, nie mając pełnej wiedzy o nich? Czy pracownicy i pracownice chcieliby, żeby pracodawca miał wgląd w ich osobiste życie; nawet jeśli wiedza ta miała by posłużyć ich dobru? To są pytania nie tylko natury prawnej, ale też etycznej – dotyczące poczucia naszej godności i bezpieczeństwa.
- 3 Państwo otacza słabszą opieką osoby dyskryminowane, które pracują na podstawie umów cywilnoprawnych (takich jak umowy o dzieło, umowy-zlecenie czy kontrakt menedżerski).
- 4 Polscy pracodawcy zaczynają wychodzić naprzeciw związkom partnerskim, oferując benefity pozapłacowe nie tylko mężom/żonom czy partnerom/partnerkom, ale dowolnej osobie zgłoszonej przez pracownika/pracowniczkę.
- 5 Pracodawcy powinni dbać o transparentne i oparte na obiektywnych miernikach wynagradzanie pracowników. Powinno przejawiać się to w precyzyjnym określeniu zakresu obowiązków i odpowiedzialności każdego pracownika oraz przejrzystym systemie wynagradzania.
- 6 Ustawodawca wyszedł naprzeciw potrzebom pracowników-rodziców. Teraz czas na pracodawców i ich działania skierowane do pracowników, będących rodzicami, takie jak ułatwianie powrotów z urlopów rodzicielskich, umożliwianie mężczyznom wzięcia urlopów ojcowskich, proponowanie rodzicom elastycznych form pracy czy innego wsparcia.
- 7 Polskie prawo oferuje pracodawcom wiele możliwości związanych z wdrożeniem elastycznego czasu pracy. Niemniej wiele z przepisów wydaje się przeregulowanych, a część niedookreślonych. Dlatego wielu pracodawców, wprowadzających np. telepracę, musi posłkować się opiniami prawników.
- 8 W przypadku zaistnienia dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy, pracownik/pracownica może zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub do sądu pracy. Ważne jest jednak, by wcześniej mógł/mogła skorzystać z procedury antydyskryminacyjnej w swojej firmie/organizacji.

Prawo polskie

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483) - art. 33
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141)
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700) - tzw. Ustawa antydyskryminacyjna
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001)
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123, poz. 776)
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, poz. 883)
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2007 nr 89; poz. 589)
- Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r., Nr 14, poz. 147)
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123, poz. 776)

Organizacja Narodów Zjednoczonych

- Karta Narodów Zjednoczonych
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka – art. 23
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych – art. 6-7
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Konwencja dotycząca statusu uchodźców

Rada Europy

- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności
- Europejska Karta Społeczna
- Europejska konwencja o zapobieganiu torturom oraz nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu

Prawo Europejskie

- DYREKTYWA RADY 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy
- DYREKTYWA RADY 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć
- DYREKTYWA RADY 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne
- DYREKTYWA RADY 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy
- Dyrektywa 2002/73/WE

¹¹ Lista aktów prawnych została zaczerpnięta ze stron Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego: <http://www.ptpa.org.pl/akty-prawne>; <http://www.ptpa.org.pl/poradnik/zatrudnienie/przepisy-prawa>; dostęp: 30.03.2014.

- Analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu *Biznes i prawa człowieka: czas na pragmatyzm*, 1/2013, http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/analiza%20tematyczna_1_2013_prawa_czlowieka%281%29.pdf
- Analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu *Kobiety w biznesie: stan obecny, proponowane rozwiązania*, 4/2012, http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/Analiza_tematyczna_4_Kobiety_w_biznesie.pdf
- *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny http://www.nbp.pl/publikacje/arp/raport_2013.pdf
- Biuletyn Informacji Publicznej, <http://bip.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/statystyki/statystyki-2013/>
- E. Wojstawowicz, M. Andrejczuk, *Łączy nas różnorodność! Przewodnik po Karcie Różnorodności*, wyd. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2013, http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/Forum_Odpowiedzialnego_Biznesu_Laczy_nas_roznorodnosc_Przewodnik_po_Karcie_Roznorodnosc_2013.pdf
- *Global Gender Gap Report 2013*, World Economic Forum, 2013, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf
- *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012 r., http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/f_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2012.pdf
- *Ogólnopolskie Badania Wynagrodzeń 2013*, Sedlak&Sedlak; http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis.2867
- P. Antosz, *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia* <http://www.siecrownosci.gov.pl/aktualnosci/art,299,raport-z-badan-sondazowych-prowadzonych-w-ramach-projektu-rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia.html>
- *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, red. K. Bogatko, M. Wieczorek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2012
- *Przegląd Gospodarczy Polski 2014*, OECD, <http://www.mg.gov.pl/node/20275>
- strona Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego <http://www.ptpa.org.pl/akty-prawne>; <http://www.ptpa.org.pl/poradnik/zatrudnienie/przepisy-prawa>

OPRACOWANIE ANALIZY:
Ewa Wojstawowicz,
menedżerka Karty Różnorodności
(FOB)

Szczególne podziękowania
za inspirację i rady związane
z przygotowaniem tej analizy
dla Beaty Faracik,
Krzysztofa Śmiszka i Zespołu FOB.



Karta Różnorodności to program, który ma na celu promowanie zarządzania różnorodnością i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Kartę Różnorodności może podpisać każdy pracodawca – niezależnie od wielkości i branży. Więcej informacji: www.kartaroznorodnosc.pl

Kontakt: Ewa Wojstawowicz, e-mail: ewa.wojstawowicz@fob.org.pl, tel. 697 679 706

Analizy tematyczne Forum Odpowiedzialnego Biznesu to cyklicznie wydawane dokumenty, których celem jest dostarczenie podstawowych informacji naabrany temat w zwięzłej i przystępnej formie oraz przedstawienie różnych punktów widzenia, które pojawiają się w dyskusie publicznym. Analiza wskazuje również, dlaczego dany temat może być istotny dla przedsiębiorstw oraz na jakie aspekty powinny one zwrócić uwagę w kontekście realizacji ich strategii CSR.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najstarszą i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób. Forum to organizacja typu think-and-do-tank, będąca rzecznikiem prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny, czyli biorący pod uwagę wpływ przedsiębiorstwa na środowisko i społeczeństwo.

KONTAKT:
Forum Odpowiedzialnego
Biznesu,
e-mail: biuro@fob.org.pl,
tel. 22 627 18 71
www.odpowiedzialnybiznes.pl