



## **WNIOSKI I REKOMENDACJE Komisji Kobiet OPZZ**

**w obszarze wybranych zagrożeń psychospołecznych występujących w środowisku pracy:  
mobbingu, dyskryminacji, molestowania  
oraz oceny przepisów dotyczących uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem**

### ***CZĘŚĆ PIERWSZA***

#### ***Wybrane zagrożenia psychospołeczne występujące w środowisku pracy mobbing, dyskryminacja, molestowanie***

### **WNIOSKI**

Na podstawie dyskusji, wyników ankiet i wniosków płynących od organizacji związkowych OPZZ, należy jednoznacznie stwierdzić, że w środowisku związkowym zwiększa się świadomość i wiedza pracowników na temat szeroko rozumianych zjawisk psychospołecznych: dyskryminacji, mobbingu czy molestowania w środowisku pracy.

To optymistyczny, ogólny wniosek jednak pomimo wzrostu wiedzy na temat występowania tych zdarzeń, co trzeci pracownik nie wie, gdzie po taką pomoc się zwrócić, a nawet deklaruje, że pomimo wiedzy skąd czerpać pomoc - nie zna dobrze swoich praw.

Wnioski są powtarzalne, choć akcenty występowania tych zjawisk się zmieniają. Generalnie, i to się niestety nie zmienia - kobiety (pracownice) mają wciąż słabszą pozycję w środowisku pracy pod względem dyskryminacji i mobbingu (to ponad połowa zdarzeń i zjawisk występujących w środowisku pracy). W ostatnich latach pod względem występowania tych czynników sytuacja uległa znacznemu pogorszeniu. Podobną pod tym względem sytuację mają także osoby nowo przyjmowane do pracy.

W ciągu ostatnich 10 lat, sytuacja w zakładach pracy uległa znacznemu pogorszeniu pod względem dyskryminacji (niemal o 20 proc.), podobna jest skala występowania zjawiska mobbingu (wzrost nieprawidłowości o prawie 4 proc.). Jedynie pod względem występowania molestowania sytuacja uległa poprawie (o 8 proc.), choć rozumienie tych sytuacji jest przez pracowników subiektywne i niejednoznaczne, dlatego należałoby się temu szczególnie przyjrzeć. Jednocześnie pracownicy znacznie częściej deklarują, że posiadają coraz większą orientację (wiedzę) odnośnie molestowania seksualnego w miejscu pracy niż jeszcze kilka lat temu; wskazują też głównie na mężczyznę jako sprawcę tych zdarzeń (ponad 40 proc. wskazań). Oczekiwaniem społecznym szeroko deklarowanym jest reakcja świadków molestowania seksualnego, w przypadku wystąpienia takiego zdarzenia.

Dyskryminacja jest częstszym niż kilka lat temu powodem odejścia z pracy (ponad 17 proc.), choć to mobbing wciąż „przoduje” jako główny powód i jest to bardzo niepokojące (ponad 30 proc.). Kobiety, niestety częściej, ulegają dyskryminacji na rynku pracy: zatrudnieniowej, stanowiskowej, płacowej. Objawia się to w szczególności w takich sytuacjach jak: w czasie rekrutacji do pracy (poprzez stawianie kobietom dodatkowych pytań o sytuację rodzinną i o plany rodzinne) czy np. poprzez stawianie kobietom dodatkowych wymogów, np. dotyczących dyspozycyjności, możliwości wyjazdów czy pytań o ambicje zawodowe (w kontekście ewentualnej ciąży). Kobiety są także częściej narażone na utratę miejsca pracy w pierwszej kolejności. Stanowią także znacznie niższą proporcję w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych. Dyskryminacja płacowa wciąż,

niestety, dotyka kobiety: zarobki mężczyzn są o 8,9 proc. wyższe od średniego wynagrodzenia, podczas gdy kobiet - niższe o 9,2 proc. Średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE wynosi 16,3 proc. Zdaniem członkiń związków zawodowych, dyskryminacja płacowa występuje w co drugim zakładzie pracy – w 78 proc. na niekorzyść kobiet i ta sytuacja uległa pogorszeniu na przestrzeni ostatnich lat o ponad 20 proc. Z powodu niższych płac, kobiety są bardziej narażone na ubóstwo i mają niższe emerytury średnio o 30 proc. od emerytur mężczyzn.

## REKOMENDACJE

### Co mogą zrobić związki zawodowe?

W celu przeciwdziałania zjawiskom psychospołecznym w środowisku pracy, wszystkim istotne są **działania prewencyjne** w postaci monitoringu, **działania organizacyjne (procedury)** i **mediacyjne (doradztwo)**. Wszystkie te zadania może wypełniać zakładowa organizacja związkowa. Związki zawodowe mogą mieć lepszą i bardziej wiarygodną wiedzę o nastrojach pracowniczych. Dzięki stałemu kontaktowi z pracownikami działacze związkowi szybciej wychwytyją niepokojące sytuacje, a korzystając z uprawnień związkowych mogą być rzecznikiem osób pokrzywdzonych, które często same obawiają się reagować.

Propozycje konkretnych działań to:

- sporządzenie procedury dotyczącej rozwiązywania problemu molestowania, dyskryminacji czy mobbingu oraz upowszechnienie jej wśród pracowników. Może być to inicjatywa związku zawodowego we współpracy z działem zarządzania zasobami ludzkimi czy działem kadr.
- procedura powinna regulować sposób informowania o zaistniałych przypadkach – przede wszystkim informować pracowników, jak mogą rozpoznać mobbing, molestowanie seksualne i dyskryminację, posiłkując się nie tylko zapisami z Kodeksu pracy, ale i praktycznymi przykładami. Celem procedury jest tworzenie przyjaznego i bezpiecznego dla wszystkich środowiska pracy. Wiele zachowań, które kwalifikują się jako kodeksowe molestowanie seksualne czy dyskryminacja, zbywanych jest jako wyłączenie „niestosowne żarty”, które jednak przecież tworzą nieprzyjemną atmosferę. Dlatego istotnym jest by procedura uczulała wszystkich pracowników, by nie stwarzali sytuacji dwuznacznych.
- procedura powinna wskazywać osoby, do których można zgłaszać problemy. Osoby te powinny zostać właściwie przeszkolone tak by umieć rozmawiać i okazywać wsparcie. Może być to osoba działająca w organizacji związkowej. Istotne jest, by były to osoby cieszące się pewną niezależnością w firmie, na które nie można wpłynąć. Procedura powinna zapewniać dyskrecję i ochronę dla osoby pokrzywdzonej oraz świadków. Dobrym rozwiązaniem jest rejestrowanie przebiegu sprawy na piśmie oraz zorganizowanie skrzynki na wnioski i uwagi czy telefonu zaufania. Zarzuty mobbingu, molestowania i dyskryminacji powinny być traktowane poważnie przez osoby zarządzające firmą a rozwiązanie nie powinno szkodzić ofierze (np. przeniesienie na inne stanowisko, co pogorszyłoby jej czy jego sytuację zawodową i materialną). Jednocześnie, w przypadku sytuacji, gdy oskarżenia o mobbing, molestowanie czy dyskryminację są bezpodstawne, osoba oskarżona powinna być oczyszczona z zarzutów w sposób nie pozostawiający wątpliwości.

- zalecane może być także prowadzenie cyklicznych ankiet na temat doświadczeń pracowników i pracownic w zakładzie pracy dotyczących mobbingu, molestowania seksualnego czy dyskryminacji, co pozwoli ocenić funkcjonowanie procedury, zakres zjawiska oraz możliwości pomocy pracownikom i lepsze funkcjonowanie firm.
- w zakresie prewencji związanej z szeroko rozumianą dyskryminacją w miejscu pracy (w różnych jej obszarach) zalecanymi narzędziami czy mechanizmami mogłyby być takie jak: jawność płac, jasne i ustalane z góry kryteria rekrutacji i awansu, wprowadzenie tzw. „zaślepionej” rekrutacji, wprowadzanie i rozpowszechnianie parytetów, edukacja i szkolenia, posługiwanie się feminatywnym i neutralnym płciowo językiem, propagowanie i wdrażanie równego wynagrodzenia za taką samą pracę i za pracę o równej wartości.
- systematyczne zwiększanie i pogłębianie świadomości w powyższych zakresach, także poprzez gromadzenie ogólnounijnych danych na temat występowania tych zjawisk, także ze względu na płeć oraz przełamywanie stereotypów płci w społeczeństwie.

## **CZĘŚĆ DRUGA**

### ***Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem***

#### **WNIOSKI**

Opinie pracowników i związków zawodowych z ostatnich kilku lat jednoznacznie wskazują, że nie zauważa się rażących przykładów naruszania praw pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Optymistycznie wygląda także sytuacja związana z podejściem pracodawców do posiadania dzieci i obowiązków związanych z ich wychowywaniem, choć zdarzają się odstępstwa od takich pozytywnych postaw. Występują choć nieliczne, nieprawidłowości.

Wiedza związana z rodzicielskimi uprawnieniami pracowniczymi wśród organizacji związkowych i pracowników jest wysoka: ponad 85 – 87 proc. deklaruje, że zna przepisy i stosuje je w praktyce. Powszechnym stało się przestrzeganie przez pracodawców przepisów związanych z wypłacaniem świadczeń na rzecz macierzyństwa i rodzicielstwa. Podejście pracodawców do posiadania dzieci i obowiązków związanych z ich wychowywaniem uległo wyraźnej poprawie, podobnie jak wobec pracowników powracających do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Odsetek kobiet, które doświadczyły problemów w miejscu pracy, gdy były w ciąży i na urlopie macierzyńskim, jest zaledwie kilkuprocentowy, choć oczywiście powinien być jeszcze niższy. Jedynym zauważalnym problemem są urlopy wychowawcze. Skala naruszeń nie jest duża, jednak co dziesiąta kobieta zetknęła się z utrudnieniami w możliwości skorzystania z urlopu wychowawczego. Jednocześnie ponad połowa pracownic odpowiada, że powszechny dostęp do żłobków i przedszkoli jest czynnikiem istotnie wpływającym na ich decyzje o macierzyństwie. Jest to solidny argument za tworzeniem polityki rodzinnej uwzględniającej potrzebę łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Pewna część kobiet pracujących ma problem z wyegzekwowaniem prawa do urlopu wychowawczego – jeśli w ich mieście nie ma oferty instytucji opieki nad dzieckiem takich jak żłobek, sytuacja staje się naprawdę trudna i może w efekcie skutkować nawet utratą pracy. Ogólnie urlop wychowawczy nie jest powszechnie wykorzystywany „zaledwie” 30 proc. ankietowanych z niego korzysta.

Porównując wnioski związków zawodowych np. z doniesieniami medialnymi na temat sytuacji matek na rynku pracy można stwierdzić, że duże przedsiębiorstwa, szczególnie w sektorze publicznym, w których działają związki zawodowe, są miejscem pracy przyjaznym

rodzicielstwu. W tych zakładach pracy łatwiej będzie skorzystać z możliwości, jakie daje na przykład ustawa żłobkowa czyli tworzenia żłobków przyzakładowych. Wydaje się, że w czasach, gdy poszukuje się dobrych rozwiązań dla łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym i rodzinnym, warto zwrócić uwagę na sektor publiczny. Niezmienna jest także postawa pracowników odnośnie podejmowania decyzji dotyczących macierzyństwa i rodzicielstwa a powszechnością dostępu do żłobków i przedszkoli. Połowa z ankietowanych uznaje to za istotny czynnik ułatwiający taką decyzję.

Generalnie można także stwierdzić, że przepisy odnośnie zatrudniania kobiet w ciąży są coraz powszechniej przestrzegane - ponad 85 proc. kobiet wskazało, że będąc w ciąży nie były zatrudniane ani w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Wyraźnej poprawie uległa sytuacja związana z powrotem kobiet do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – 85 proc. z nich nie doświadczyło żadnych trudności z tym związanych. Prawie 78 proc. ankietowanych nie doświadczyło negatywnych konsekwencji z tego powodu. Nieprawidłowości – jeśli występowały, były związane z pracą na dotychczasowym (lub równorzędnym) stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym (7-10 proc.).

Zaskakujący jest jednak wysoki poziom „niewiedzy” o przepisach odnoszących się do pracownika – ojca wychowującego dziecko (urlopy tacierzyńskie), a także sygnały wskazujące, że kobiety choć nieznacznie częściej, ale są zatrudniane przy pracach wzbronionych kobietom określanym jako szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, choć naruszenia w tym względzie są kilkuprocentowe.

## REKOMENDACJE

- istotną jest systematyczna analiza przepisów w zakresie wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę: w czasie ciąży czy urlopu wychowawczego oraz w sytuacjach nieprzedłużenia umowy o pracę do dnia porodu;
- rekomendowane jest propagowanie równego pod względem płci korzystania z urlopów ze względów rodzinnych i z elastycznej organizacji pracy;
- działania wieloaspektowe w ramach dialogu społecznego na rzecz zwiększenia dostępu do wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi i innych usług opiekuńczych oraz powszechności dostępu do żłobków i przedszkoli jako wciąż istotny, podnoszony przez pracowników czynnik ułatwiający decyzje o macierzyństwie i rodzicielstwie;
- wpływanie na obszary w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet: rynek pracy przyjazny rodzicom, lepsza jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla dzieci w różnym wieku, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe;
- systematyczne organizowanie szkoleń przez organizacje związkowe upowszechniających przepisy związane z uprawnieniami pracowniczymi w obszarze rodzicielstwa.

*Wnioski i rekomendacje opracowano na podstawie doświadczeń praktycznych organizacji członkowskich OPZZ, w tym Komisji Kobiet OPZZ, dyskusji podczas seminarium na temat równości w miejscu pracy zorganizowanym przez OPZZ w październiku br. oraz ankiet OPZZ (dwukrotnie w ostatnich 10 latach) w zakresie omawianej problematyki.*

*oprac. R. Górna, 27 października 2020 r.*