

* * * * *

Wyniki Ankiety OPZZ

na temat problematyki dyskryminacji,
mobbingu i molestowania w miejscu pracy
oraz
przestrzegania uprawnień pracowniczych
związanych z rodzicielstwem

* * * * *

Wprowadzenie

W 2011 roku Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przeprowadziło wśród członków i członkiń związków zawodowych zrzeszonych w OPZZ, a także innych pracowników pracujących w tych samych zakładach pracy, ankietę na temat przestrzegania praw pracowniczych związanych z rodzicielstwem oraz doświadczeń związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy.

Obszary będące przedmiotem naszego zainteresowania uznajemy za społecznie istotne.

W europejskim ruchu związkowym kwestie przestrzegania praw związanych z rodzicielstwem oraz zwalczanie dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego są jednym z priorytetów. Również w Polsce od kilku lat, w szczególności od czasu wprowadzenia zapisów w Kodeksie pracy w styczniu 2004 roku, trwa dyskusja na temat warunków, w jakich pracują kobiety i mężczyźni oraz możliwych nadużyć, które mogą ich spotkać. Współcześnie większość związków zawodowych uznaje, że także molestowanie seksualne w miejscu pracy jest problemem i równocześnie przeszkodą w aktywizacji kobiet na rynku pracy, jak również w dążeniu do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy. OPZZ już w 2004 roku zorganizowało akcję informacyjną wśród swoich członków na temat zmian w Kodeksie pracy w celu upowszechnienia wiedzy na temat mobbingu, molestowania i dyskryminacji.

Inicjatywa przeprowadzenia ankiety we wskazanych obszarach została podjęta przez Komisję Kobiet OPZZ. Komisja jest organem opiniotwórczo-doradczym OPZZ, skupiającym kobiety działające w związkach zawodowych OPZZ wszystkich branż gospodarki. Jej celem jest promowanie kobiet, oraz działanie na rzecz ich aktywności w życiu społeczno-zawodowym i osobistym. Komisja Kobiet wypracowuje opinie, rezolucje i inne stanowiska w sprawach dotyczących przestrzegania praw kobiet i wyrównywania ich szans we wszystkich dziedzinach życia zawodowego, społecznego i osobistego; współpracuje także z organami państwowymi, samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, pracodawcami, organizacjami politycznymi, społecznymi i zawodowymi.

Problematyka podjęta w ankiecie jest również przedmiotem zainteresowania partnerów społecznych, członków Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. W 2011 roku na poziomie krajowym partnerzy społeczni podjęli inicjatywę mającą na celu eliminowanie i ograniczenie zagrożeń spowodowanych nękaniami i przemocą w miejscu pracy, uznając, że zjawisko nękania i przemocy w miejscu pracy nie może być akceptowane w jakiegokolwiek formie, niezależnie od tego czy występuje wewnątrz przedsiębiorstwa, czy też jest efektem oddziaływania ze strony osób trzecich. W dniu 24 marca 2011 roku partnerzy społeczni

podpisali dokument pn. „Wspólna deklaracja partnerów społecznych dotycząca nękania i przemocy w miejscu pracy”. Deklaracja służy wdrożeniu w Polsce Europejskiego Porozumienia Ramowego z dnia 26 kwietnia 2007 roku dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy. Deklaracja stanowi, że partnerzy społeczni będą podejmować szereg działań zapobiegawczych oraz mających na celu rozwiązywanie problemów, w szczególności dotyczących podejmowania takich działań jak:

- wskazywanie znaczenia identyfikacji przemocy i nękania w miejscu pracy, zapobiegania tym zjawiskom oraz skutecznego rozwiązywania problemów z nimi związanych;
- uświadamianie wagi identyfikacji czynników mogących powodować zagrożenie nękaniami i przemocą w miejscu pracy;
- podkreślanie potrzeby dbałości o przestrzeganie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy;
- uświadamianie wartości wynikającej z dokonywania oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników mogących powodować zagrożenie nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

Strony deklaracji zobowiązały się, że będą promować włączanie tej problematyki do negocjacji zbiorowych układów zbiorowych pracy na poziomie ponadzakładowym i zakładowym, podkreślając, że cenna jest wymiana wzajemnych doświadczeń i dobrych praktyk radzenia sobie ze zjawiskiem nękania i przemocy w miejscu pracy.

Ankieta OPZZ i jej wyniki wpisuje się w realizację inicjatywy wskazanej w Deklaracji.

Celem przeprowadzonego badania było rozpoznanie stanu świadomości na temat praw pracowniczych w wymienionych obszarach oraz wstępna diagnoza szans i zagrożeń dla bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy, z uwzględnieniem możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym i rodzinnym. Chcemy, by wyniki ankiety stały się podstawą do bardziej pogłębionych studiów nad konkretnymi zjawiskami związanymi z funkcjonowaniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wyniki ankiety pozwoliły nam sformułować rekomendacje dla działalności związków zawodowych, instytucji chroniących prawa pracy.

Pragniemy popularyzować wiedzę na temat praw pracowniczych i zachęcać do jej zgłębiania i stosowania w praktyce.

Metodologia

Ankieta miała charakter anonimowy i została przeprowadzona w miesiącach luty/czerwiec 2011 roku wśród organizacji członkowskich zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych.

Zakres merytoryczny pytań zawartych w ankiecie obejmował problematykę dotyczącą obszarów: dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy oraz przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Ankieta składała się z 2 części i zawierała 2 grupy pytań:

Część I – Pytania dotyczące problematyki dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy (11 pytań)

Część II – Pytania dotyczące przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

Głównym celem badania ankietowego przeprowadzonego przez OPZZ było **zdiagnozowanie skali i ocena częstotliwości** występowania przedmiotowych zjawisk w środowisku pracy oraz próba odpowiedzi na pytanie, **które branże są na nie najbardziej narażone**. Wyniki Ankiety będą mogły stanowić podstawę do podjęcia działań prewencyjnych np. działalności szkoleniowej czy wypracowania rekomendacji dotyczących zmian w zakresie obowiązującego prawa.

Próba badawcza ankiety objęła branżowe ogólnokrajowe organizacje członkowskie zrzeszone w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, reprezentujące większość gałęzi gospodarki narodowej, skupione w 9 branż OPZZ:

1. *Górnictwo, Przemysł Chemiczny i Energetyka.*

(organizacje: ZZ Pracowników Przemysłu Miedziowego, ZZ Górników w Polsce, ZZ Pracowników Dołowych, ZZ Maszynistów Wyciągowych Kopalń w Polsce, Ogólnopolski ZZ Górnictwa Naftowego i Gazownictwa, Federacja ZZ Górnictwa Węgla Brunatnego, Porozumienie ZZ Górnictwa, ZZ Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka”, Federacja ZZ Pracowników Rafinerii i Petrochemii, Zrzeszenie ZZ Energetyków, ZZ Jedności Górniczej, ZZ Ratowników Górniczych w Polsce, ZZ Pracowników Technicznych i Administracji „Dozór KGHM Polska Miedź SA”, ZZ Pracowników Gazownictwa, Przesyłu Gazu i Górników Naftowców, Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce, Federacja ZZ Górników Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA)

2. ***Metalowcy.***

(organizacje: Federacja Hutniczych ZZ, Federacja ZZ „Metalowcy”, ZZ Przemysłu Elektromaszynowego)

3. ***Oświata i Nauka*** (organizacja: Związek Nauczycielstwa Polskiego)

4. ***Usługi Publiczne*** (organizacje: NSZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP, Federacja ZZ Technicznej Obsługi Służby Zdrowia i Ratownictwa Medycznego, ZZ Uzdrawisk Polskich, ZZ Lekarzy MSWiA, ZZ Anestezjologów, Federacja ZZ Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, Federacja ZZ Przemysłu i Handlu „Farmacja”, Federacja ZZ Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce, ZZ Strażaków „Florian”, Ogólnopolski ZZ Funkcjonariuszy i Pracowników Straży Miejskich oraz Gminnych, Zrzeszenie ZZ Służby Celnej RP)

5. ***Przemysł Spożywczy, Rolnictwo i Turystyka.***

(organizacje: Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Tytoniowego w Polsce, ZZ Pracowników Przemysłu Mięsnego i Spożywczego w Polsce z siedzibą H.I. Heinz Polska SA, Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Cukrowniczego, Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Piwowarskiego w Polsce, Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego, Federacja ZZ Pracowników Przemysłu Spirytusowego i Drożdżowego w Polsce, Federacja ZZ Pracowników Mleczarstwa w Polsce)

6. ***Budownictwo i Przemysł Drzewny.***

(organizacje: ZZ „Budowlani”, ZZ Pracowników Drogownictwa RP, ZZ Meblarzy RP)

7. ***Przemysł Odzieżowy i Skórzany*** (organizacja: Federacja NSZZ Przemysłu Lekkiego)

8. ***Transport.***

(organizacje: Federacja ZZ Marynarzy i Rybaków, Wolny ZZ Pracowników Gospodarki Morskiej, Federacja ZZ Pracowników PKS i Transportu Samochodowego w RP, Integracja ZZ Pracowników Transportu Publicznego w RP, Federacja NSZZ Pracowników Transportu Samochodowego i Łączności w Polsce, ZZ Personelu Latającego i Pokładowego RP, NSZZ Pracowników Spedycji Polskiej SCHENKER Sp z.o.o., Ogólnopolski Międzyzakładowy ZZ Zaplecza Technicznego Kolei, ZZ Administracji PKP, Federacja ZZ Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP, Ogólnopolski ZZ Straży Ochrony Kolei, Autonomiczne ZZ Transportu Kolejowego, Międzyzakładowy ZZ Rewidentów Taboru, Międzyzakładowy Wolny ZZ Kolejarzy, Ogólnopolski ZZ Pracowników Transportu, Konfederacja Kolejowych ZZ, ZZ Naziemnego Personelu Lotniczego, ZZ Personelu Pokładowego, ZZ Inspektorów Transportu Drogowego)

9. *Handel, Usługi, Kultura i Sztuka*

(organizacje: ZZ Pracowników Przemysłu Poligraficznego, Federacja ZZ Pracowników Kultury i Sztuki, Federacja ZZ Pracowników Publicznej Radiofonii i TV w Polsce, ZZ Pracowników ZUS, Federacja ZZ Pracowników Spółdzielczości, Handlu i usług w Polsce, Federacja Zakładowych OZ „Samopomoc Chłopska”, ZZ Pracowników Spółdzielczości Pracy i Spółdzielczości Inwalidów, ZZ Pracowników i Sprzedawców „Ruch SA”, Federacja ZZ Pracowników Handlu i Usług, Federacja ZZ Pracowników Zakładów Ubezpieczeń, Federacja ZZ Pracowników Wydawnictw, ZZ Pracowników „Totalizator Sportowy Sp. z.o.o”, Ogólnopolski Pracowniczy ZZ „Konfederacja Pracy”, ZZ Pracowników banku Pekao SA, Federacja NSZZ Pracowników Łączności w Polsce, Federacja ZZ Pracowników Telekomunikacji, Federacja ZZ Kadry Kierowniczej PPUP Poczta Polska, Związek Zawodowy „Powszechnie Ubezpieczenia”)

Łącznie na ankietę odpowiedzieli członkowie 79 ogólnokrajowych organizacji członkowskich OPZZ wymienionych powyżej; wśród nich byli zarówno **członkowie związków zawodowych** (zakładowych organizacji związkowych) jak też **pracownicy nienależący do związków zawodowych**, którzy dobrowolnie chcieli na ankietę odpowiedzieć.

Ankietę wypełniło łącznie **4652 osoby**.

Warto zwrócić uwagę, iż mimo że ankieta była anonimowa, wiele pytań pozostało bez odpowiedzi, szczególnie zaś pytania otwarte dotyczące zjawiska mobbingu. Uznajemy to za niepokojący sygnał. Temat ten znajdzie swoje rozwinięcie w części omówienia badania.

Część I:

Pytania dotyczące problematyki dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy

Pierwsza część ankiety dotyczyła zjawisk dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy.

Ich definicje możemy znaleźć w znowelizowanym Kodeksie pracy.

Zapisy o mobbingu znajdują się w Dziale czwartym, dotyczącym obowiązków pracodawcy i pracownika, natomiast dyskryminacji i molestowaniu poświęcony jest Rozdział II „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, znajdujący się w Dziale pierwszym zawierającym przepisy ogólne (por. Aneks).

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie doświadczane były zapewne przez wiele pokoleń pracowników i pracownic niemniej dopiero kilka lat temu pojawiły się zapisy prawne. Interesowało nas, czy są one właściwie rozumiane przez członkinie i członków związków zawodowych, czy pracownicy i pracownice umieją korzystać z chroniących ich przepisów.

Mobbing to nękanie, obrażanie, społeczne izolowanie kogoś lub negatywne oddziaływanie na wykonywane przez niego obowiązki zawodowe. Działania takie zachodzą w sposób powtarzalny i regularny przez pewien czas. Mobbing jest procesem, w wyniku którego ofiara jest sprowadzona do pozycji niższości. Natomiast mobbingu nie stanowią pojedyncze wydarzenia, a także konflikty, w których uczestniczą strony o porównywalnej sile.

Istotą mobbingu jest uporczywe, nieetyczne i wrogie działanie stosowane wobec ofiary, które Kmieciak-Baran i Rybicki (2004) nazywają taktykami upokorzenia: publiczne poniżanie, rozpowszechnianie poniżających plotek, obraźliwe i prowokujące gesty, taktykami zastraszania (straszenie zwolnieniem z pracy, ustne groźby, używanie wyzwisk i krzyku) i pomniejszania kompetencji (np. nielogiczne odmawianie próśb, obciążanie niejasnymi lub bezsensownymi zadaniami, blokowanie niezbędnych informacji). Mobbing przynosi negatywne skutki dla ofiary, dla jej rodziny, dla organizacji i dla całego społeczeństwa. Przyczynia się do powstawania zaburzeń psychosomatycznych, trudności w kontaktach z innymi, co przekłada się zarówno na kontakty rodzinne jak i na kontakty w pracy. W efekcie ofiara ma bardzo niskie zaufanie do siebie, brak wiary w swoje możliwości co źle odbija się na jakości pracy. Spada zaangażowanie w pracę. Jak zauważa specjalistka od molestowania i mobbingu Marie France Hirigoyen, u ofiar mobbingu obserwuje się poczucie bezsilności, osamotnienia, wstydu, braku bezpieczeństwa. Mobbing wpływa na atmosferę w całej organizacji. Nie tylko ofiary ale i świadkowie mobbingu

mogą odczuwać napięcie psychiczne, co przekłada się na wzrost nieobecności w pracy, niższą efektywność i w efekcie dezorganizację środowiska organizacyjnego. Koszty leczenia osób, które stały się ofiarami mobbingu są poważnym skutkiem społecznym, tak samo jak koszty sądowe.

Warto zwrócić uwagę, że z dotychczasowych badań monitorujących przeprowadzonych przez Fundację Feminoteka¹ oraz śledztwa dziennikarskiego prowadzonego przez „Dziennik” na temat porad prawnych udzielanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że w praktyce istnieje szereg problemów wynikających z nieumiejętności radzenia sobie przez urzędników ze świadczeniem porad odnośnie mobbingu i molestowania seksualnego. Autorki raportu wskazują na zbywanie, zniechęcanie, wyrażanie seksistowskich opinii.

Było to dodatkowym impulsem dla przeprowadzenia ankiety przez Komisję Kobiet OPZZ.

Ponad 93% ankietowanych stwierdziło, że umie rozróżnić pojęcia **dyskryminacji** (odpowiedzi „tak” - 93,6 %) i **mobbingu** (odpowiedzi „tak” - 93,3%) a 78, 3% pozytywnie odpowiedziało na to pytanie w odniesieniu do zjawiska **molestowania**.

W odniesieniu do zjawiska **dyskryminacji** aż 80,1% ankietowanych wskazało na brak jego występowania w zakładzie pracy, niemniej jednak co piąta osoba stwierdziła, że zjawisko dyskryminacji występuje bądź nie jest pewna czy występuje (odpowiedzi „tak” – 22,4% oraz odpowiedzi „nie wiem – 19,9%).

43% ankietowanych stwierdziło, że w ich środowisku pracy występuje **mobbing** a jedna trzecia uznała, że nie spotkała się z tym zjawiskiem. Jedna piąta badanych udzieliła odpowiedzi „nie wiem”.

Najmniej rozpoznany zjawiskiem jest **molestowanie seksualne**.

42% ankietowanych uznało, że nie występuje w ich miejscu pracy, natomiast jedynie 4% uważa, że takie zjawisko ma miejsce.

Wszystkie trzy badane zjawiska mają wyraźny wymiar płci. Ankietowani przyznają, że kobiety znacznie częściej padają ofiarą dyskryminacji niż mężczyźni (20% wskazań w przypadku kobiet, 4% w przypadku mężczyzn). Kobiety również dziesięć razy częściej niż mężczyźni są poddawane lobbingsowi (odpowiednio 20% i 2%). Ankietowani odpowiadają, że w ich ocenie kobiety częściej były poddawane molestowaniu (9,3%) niż mężczyźni (2,7%).

Interesowało nas, czy można wyróżnić **profil pracownika i pracownicy, którzy są bardziej narażeni na nadużycia w pracy**. Jest to wiedza szczególnie istotna dla zakładowych

¹ http://www.feminoteka.pl/readarticle.php?article_id=540

przewodniczących organizacji związkowych, tak by mogli odpowiednio wcześniej reagować na przypadki niezgodne z prawem oraz okazywać pomoc i wsparcie ofiarom. Ankietowani wskazują, że najczęściej ofiarą pada kobieta (30% wskazań). Co ciekawe, na drugim miejscu znalazły się osoby pracujące w zakładzie pracy przez dłuższy czas (19%). Wydaje się, że możemy to interpretować jako przejaw dyskryminacji ze względu na wiek. Ze związkowych doświadczeń wiemy, że zjawisko dyskryminowania starszych pracowników, zmuszania ich do odejścia czy też odsuwania od szkoleń i nie przyznawania podwyżek na podstawie stereotypu, że starszy wiek oznacza nieprzydatność pracownika, jest dość częste. Pozostałe wymienione w ankiecie grupy, takie jak osoba nowoprzyjęta, osoba innego wyznania/pochodzenia, osoba niepełnosprawna uzyskały jedynie kilkuprocentowe wskazania.

Natomiast w pytaniach otwartych dotyczących przejawów i przyczyn mobbingu respondenci wskazywali również na zbyt wysokie kwalifikacje pracownika, status społeczny (zapewne niższy), niskie kwalifikacje pracownika, wygląd i bycie kobietą, bycie wyznawcą innej religii oraz odmienność.

Interesowało nas również, **czy mobbing, molestowanie i dyskryminacja mogą stać się przyczyną odejścia z pracy**. Jedynie 11% ankietowanych stwierdza, że znają przypadki, w których mobbing i dyskryminacja stały się przyczyną rezygnacji z pracy. Tylko 3% stwierdza, że molestowanie seksualne przyczyniło się do zmiany miejsca zatrudnienia.

Można to zinterpretować optymistycznie, jako przejaw niewielkiego zasięgu badanych problemów. Niemniej jednak, posiłkując się wiedzą z badań naukowych prowadzonych na temat molestowania seksualnego, mobbingu i dyskryminacji, możemy przypuszczać, że sprawa jest zdecydowanie bardziej skomplikowana. Informacje o tym, że pracownica czy pracownik zrezygnowali z pracy z powodu złego traktowania, rzadko kiedy podawane są otwarcie, nawet w rozmowach prywatnych. Jednym z podstawowych mechanizmów utrudniających walkę z prześladowaniem w miejscu pracy jest utożsamienie się pracownika z wmawianą mu przez mobbera wyimaginowaną przewiną. Ofiara wycofuje się z życia pracowniczego ponieważ ma przeświadczenie, że jednak zasłużyła na złe traktowanie. W przypadku molestowania seksualnego wiele osób ma problem z przyznaniem się, że dotknęło to ich osobiście. Szczególnie dotyczy to kobiet obawiających się komentarzy, że same mogły sprowokować sytuację. Dlatego też istnieje obawa, iż mimo niskich wskazań w badaniu skala zjawiska jest znacznie większa, ukrywana pod bardziej neutralnymi powodami odejścia z pracy. Należy również podkreślić, że w warunkach polskiego rynku pracy i wysokiego bezrobocia w wielu regionach, nawet bardzo drastyczne przypadki molestowania seksualnego, dyskryminacji i mobbingu nie skłonią pracownicy czy pracownika do odejścia z pracy, ponieważ innej możliwości podjęcia pracy nie ma. Sprawia to, że

między pracownikiem a kierownictwem i pracodawcą tworzy się bardzo nierówna relacja, w której jedna strona ma znacznie mniejsze możliwości działania i obrony. Dlatego też tym bardziej potrzebna jest działalność zakładowych organizacji związkowych, które w ramach zakładowego dialogu społecznego będą rozwiązywać na bieżąco problemy związane z mobbingiem i innymi nadużyciami.

Mobbing

Brak optymizmu i pewna rezerwa w pozytywnej interpretacji tej części ankiety wynikają z analizy odpowiedzi na pytania otwarte dotyczące mobbingu.

Mobbingiem można nazwać sytuację nieetycznego i irracjonalnego z perspektywy celów organizacji działania, polegającego na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników. Ten wieloetapowy proces polega na naruszaniu poczucia bezpieczeństwa ofiary, powiększaniu zakresu kontroli przy jednoczesnym rozmywaniu zakresu obowiązków, dokładaniu nowych wymagań.

W badaniu prowadzonym w organizacjach zakładowych przynależących do OPZZ przede wszystkim **uwagę zwraca fakt, iż wiele osób nie chciało udzielić odpowiedzi na pytania otwarte odnoszące się do mobbingu.** Pytanie sformułowano w sposób nie odnoszący się do prywatnych doświadczeń czy konkretnych sytuacji, a jednak wzbudziło obawy u części respondentów.

Pytania dotyczące przyczyn i przejawów mobbingu sondowały wiedzę respondentów na temat ich praw pracowniczych oraz umiejętności diagnozowania sytuacji, w której ich prawa są łamane. **Udzielone odpowiedzi pokazują dwa zjawiska – właściwe rozumienie mobbingu oraz nieprawidłowości w sposobie zarządzania ludźmi w przedsiębiorstwach. Tłem dla obu zjawisk jest utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia.**

Istotne jest rozróżnienie mobbingu, który jest zjawiskiem irracjonalnym z punktu widzenia firmy, od zjawiska wycisku, które polega na wykorzystywaniu pracowników ponad siły w celu osiągnięcia wyższego zysku przez firmę.

Respondenci udzielili bardzo wielu odpowiedzi charakteryzujących mobbing jako relację między przełożonym a pracownikiem, lub też między pracownikami, opartą na dręczeniu. Osoby na stanowiskach kierowniczych mają do dyspozycji różne możliwości i kompetencje, których mogą używać przeciw pracownikowi, i tak naprawdę przeciw interesowi firmy.

Przyczyny mobbingu

Mobbing to mobber czyli osoba dokonująca psychicznej przemocy (która również może zakończyć się przemocą fizyczną). Zadaniem dla osób kierujących firmami jest stworzenie takich warunków pracy, by nie stworzyć możliwości zaistnienia mobbingu. Mobbing może się rozwijać gdy sprawca ma poczucie bezkarności swoich działań.

Zjawisku temu sprzyjają nieprawidłowości w systemie organizacji pracy - respondenci pokazują kilka ich obszarów.

Przed wszystkim wyróżnić można przyczyny psychologiczne, wynikające z charakteru i postaw prezentowanych przez określoną osobę czyli przyczyny indywidualne. Charakterystycznym **zjawiskiem zauważonym w ankietach są kompleksy, obawy i lęki mobberów**. Mogą wynikać z posiadania niższych kwalifikacji w porównaniu do prześladowanych pracowników, obaw wynikających z niedowartościowania a rekompensowanych agresją i złością. Ankietowani bardzo dużo miejsca poświęcają emocjom, jakim upust dają prześladowcy – zazdrość, zawiść, złość, strach, chęć dominacji i zemsty. Podkreślane jest również nieprzygotowanie przełożonych do zarządzania pracą, **nieumiejętność kierowania ludźmi** czego efektem jest podsycanie konfliktów i wyniszczającej rywalizacji. Na to nakładają się niskie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi prezentowane przez przełożonych, brak wprawy w organizacji pracy i emocjonalne podejście do pracowników.

Kolejną wymienianą grupą przyczyn są patologie rynku pracy.

Możliwość utraty pracy i brak perspektyw innego zatrudnienia, co jest charakterystyczne dla płytkich lokalnych rynków pracy, gdzie jest np. tylko jeden duży zakład pracy, sprawia, że pracownicy są stroną wyraźnie słabszą w relacjach z przełożonymi. Zdaniem ankietowanych może to być zachętą dla tych osób, które lubią dominować i prześladować podwładnych, ponieważ z uwagi na sytuację na rynku pracy mają pewne poczucie bezkarności – wiedzą, że pracownik jest „skazany” na pracę w tym zakładzie pracy. Prześladowcy wykorzystują strach przed zwolnieniem, wysokie bezrobocie.

Ostatnią zauważalną grupą przyczyn mobbingu są kwestie związane z ofiarą. Osoby będące sprawcami mobbingu, mogą zdaniem respondentów kierować się uprzedzeniami wobec innych pracowników – na tle przynależności związkowej, rasy, wyznania i płci. Uwagę zwraca również wskazywana przez ankietowanych przynależność związkowa, która sprawia, że członek związku jest prześladowany w pracy.

Przejawy mobbingu

Celem pytania o przejawy mobbingu było sprawdzenie, czy pracownicy są w stanie rozpoznać sytuację mobbingu. Uważamy to za szczególnie istotną informację. Pracownicy świadomi tego jak może przejawiać się mobbing będą bardziej skłonni by zgłosić niepokojącą sytuację do związkowej organizacji zakładowej czy osobom wyznaczonym do zajmowania się tymi kwestiami w przedsiębiorstwie.

Materiał badawczy mówi wiele nie tylko o samym zjawisku mobbingu, ale również o **braku umiejętności kierowniczych i zarządzania pracownikami** – zjawiskach wyraźnie zauważalnych dla respondentów. Pracownicy są mobilizowani do pracy poprzez zazdrość i rywalizację, bezustanną kontrolę, która znamionuje głęboki brak zaufania przełożonych do pracowników. W wielu przypadkach powtarza się określenie „presja”, którą możemy odczytywać jako zarządzanie przez stres, dość prymitywna metoda zarządzania, niestety łatwa do zastosowania w regionach, gdzie jest duże bezrobocie i rezygnacja z pracy oznaczałaby długotrwałe bezrobocie. Współcześnie, firmy chcą szybko uzyskiwać dobre wyniki, żeby poradzić sobie w warunkach globalnej konkurencji.

Jednocześnie, w Polsce nadal zbyt mało firm inwestuje w rozwój działu zarządzania zasobami ludzkimi – artykuły publikowane w periodykach naukowych potwierdzają przypuszczenie, że sposób zarządzania pracownikami w sposób partnerski jest w wielu firmach bajką o żelaznym wilku. Jak wykazał raport Saratoga HC Benchmarking przeprowadzony przez PricewaterCoopers, w Polsce stopa zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki jest znacznie wyższa niż średnia w Unii Europejskiej oraz wyższa niż w USA – co pozwala przypuszczać, że polscy pracodawcy niewiele inwestują oraz oczekują od pracowników niezwykle wydajnej pracy, dzięki czemu cieszą się owocami ich pracy bez zbyt dużych nakładów.

Kierownicy nie są przygotowani do odpowiedzialnego zarządzania, a jednocześnie zobowiązani są do przedstawiania coraz lepszych wyników. W wielu firmach w sektorze usług, w handlu, normy sprzedaży ustawione są bardzo wysoko, i co roku są podwyższane. Dlatego też jedynym pomysłem na osiągnięcie satysfakcjonujących dla prezesów firm wyników są takie działania, które nazwać można po prostu wyzyskiem.

Presja na wyniki przy jednoczesnym braku wsparcia merytorycznego w dziedzinie odpowiedniego zarządzania zasobami ludzkimi, szanującego godność pracowników, przekłada się na zjawiska, o których mówią ankietowani. Można do tego zaliczyć pomawianie pracowników, oskarżanie i wyśmiewanie, utrudnianie kontaktu, przerywanie wypowiedzi, co skutkuje

odrzuconiem przez grupę. Badani wskazują też na zjawiska świadczące o przemocy w miejscu pracy: krzyku, agresji słownej, przemocy psychicznej, znęcaniu się.

Szukanie pomocy

Świadomość ankietowanych w tym zakresie jest optymistyczna – aż 60,3% pozytywnie odpowiedziało na pytanie, jednak co trzecia osoba nie wie gdzie może się zwrócić o pomoc, jeśli doświadczy mobbingu (odpowiedzi „nie” – 27,2%).

Niestety, ankieta nie weryfikowała o kim lub o jakiej organizacji/institucji myślą badani.

Molestowanie seksualne

Według prowadzonych już blisko 30 lat badań, molestowanie seksualne ma wpływ na pogorszenie stanu fizycznego – bóle głowy, bezsenność – i psychicznego, co objawia się również nieufnością w stosunku do innych, nadwrażliwością i problemami z nawiązaniem bliższych relacji w życiu osobistym.

Molestowanie seksualne to problem nie tylko o charakterze seksualnym – w miejscu pracy wiąże się z władzą i jej nadużyciem. Sprawcą może być przełożony lub przełożona szantażujący ofiarę, ale również współpracownicy tworzący wrogą atmosferę w miejscu pracy. Molestowanie seksualne jest drażliwym problemem. Wiele osób nie zgłasza faktu molestowania nikomu, lub zamiast żądać sprawiedliwości, odchodzi z pracy. Pierwszą barierą jest wstyd, wręcz nieumiejętność opowiedzenia o tym, co się stało, poczucie winy (że np. się sprowokowało niechciane zachowania). Ale także brak wiary w to, że ktoś uwierzy i będzie chciał pomóc.

Molestowanie seksualne, mimo że najmniej i najrzadziej rozpoznawane, uważamy za problem, którym związki zawodowe powinny się zajmować. Na tej podstawie sformułowaliśmy pytania zamknięte dotyczące świadomości istnienia oraz możliwych reakcji na zjawisko molestowania seksualnego.

Ankietowani deklarują ogólną orientację na temat molestowania seksualnego w miejscu pracy (66,1%), dla 16,4% odpowiadających problem ten w ogóle nie istnieje, zaś co dziesiąta osoba wskazała, że ma świadomość problemu, jednak nie zna dobrze swoich praw (9,9%). Wśród badanych, 14% spotkało się z molestowaniem seksualnym w dotychczasowej pracy.

Porównując te wyniki z odpowiedziami na pytania otwarte na temat mobbingu, możemy jednak przypuszczać, że ankietowani nie weryfikują swojej wiedzy. Jednocześnie optymistycznie

nastrajają odpowiedzi udzielone na pytanie „czy świadkowie molestowania seksualnego powinni reagować?” – 88% zgadza się z tym stwierdzeniem.

Te odpowiedzi uważamy za szczególnie istotne z perspektywy działalności związkowej. Ofiary molestowania seksualnego nie powinny zostawać same ze swoim problemem a pierwszym krokiem do uzyskania sprawiedliwości jest wsparcie ze strony innych pracowników.

Część II:

Pytania dotyczące przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

Drugą część ankiety stanowiły pytania odnoszące się do znajomości uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz możliwości ich egzekwowania w miejscu pracy.

Zdecydowana większość ankietowanych uważa, że zna podstawowe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem - odpowiedzi „tak” - 87,5%, jednak co dziesiąta osoba przyznała, że nie ma na ten temat wiedzy.

Interesowała nas skala nieprawidłowości w egzekwowaniu praw pracowniczych i przestrzegania ich przez pracodawców. Problemy mogą zacząć się już na etapie procesu rekrutacyjnego. **Ponad 76% kobiet stwierdziło, że nie zetknęło się z pytaniami o plany związane z rodzicielstwem podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Natomiast blisko 12% ankietowanych kobiet doświadczyło takich pytań.**

Kolejnym dość nagłaśnianym przez media problemem jest wypowiedanie umowy o pracę w ciąży, czy w trakcie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Połowa badanych **nie doświadczyła** jakiegokolwiek naruszenia przepisów związanych z rodzicielstwem w zakresie wypowiedzenia i rozwiązywania (odpowiedź „nie doświadczyłam” – 47,2%). Zdaniem 2,5% ankietowanych pracodawcy naruszają przepisy w zakresie wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę **w czasie urlopu wychowawczego**; nieznaczny procent kobiet uznało, że doświadczyły naruszenia przez pracodawcę przepisów w zakresie wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę **w czasie ciąży** (1,8% odpowiedzi) oraz w sytuacjach **nieprzedłużenia umowy o pracę do dnia porodu** (1,2% odpowiedzi).

Jedynie 5% ankietowanych kobiet przyznało, że doświadczyły zatrudnienia przy pracach wzbronionych kobietom określanych jako szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia. Ponad 80 % negatywnie odpowiedziało na to pytanie.

Ciąża

Trzy czwarte ankietowanych odpowiedziało, że **nie doświadczyło** naruszeń przepisów dotyczących wypłacania świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem (odpowiedzi „nie” - 76,9%), natomiast 6% potwierdziło, że miało takie doświadczenia.

14,5% kobiet odpowiedziało, że będąc w ciąży **nie były zatrudniane** ani w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Natomiast niecałe 4% odpowiedzi dotyczy sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia ciężarną **w porze nocnej, a w godzinach nadliczbowych 2,3%**.

Urlop macierzyński

Trzy czwarte ankietowanych odpowiedziało, że **nie doświadczyło** naruszeń przepisów dotyczących wypłacania świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem (odpowiedzi „nie” - 76,9%), natomiast 6% potwierdziło, że miało takie doświadczenia.

Ponad trzy czwarte kobiet (odpowiedzi „nie” - 77,3%) nie miało żadnych problemów związanych z wykorzystaniem wymiaru urlopu macierzyńskiego; zaledwie 2,6% potwierdziło, że doświadczyło naruszeń przepisów w tym obszarze.

Urlop wychowawczy

30% badanych skorzystało z urlopu wychowawczego. Prawie 60% ankietowanych nie skorzystało z urlopu wychowawczego.

64% ankietowanych przyznało, że ich pracodawca nie utrudniał możliwości skorzystania z uprawnień przysługujących w związku z wychowywaniem dzieci (urlop wychowawczy, zwolnienie od pracy). **Z utrudnieniami dotyczącymi możliwości skorzystania z urlopu wychowawczego i zwolnienia od pracy spotkało się 13%.**

22,8% ankietowanych **nie doświadczyło** naruszeń pracy na dotychczasowym /lub równorzędnym/ stanowisku zajmowanym przed urlopem ani co do niższego wynagrodzenia. **Naruszenia płacowe** dotknęły 5,2% ankietowanych, zaś nieprawidłowości związanych z **pracą na dotychczasowym /lub równorzędnym/ stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym** doświadczyło 4,3%.

Urlop ojcowski

Znajomość przepisów odnoszących się do pracownika - ojca wychowującego dziecko zadeklarowało 59 % ankietowanych, jednak stosunkowo duży procent odpowiedzi negatywnych (odpowiedzi „nie” - 37%) wskazuje na nieznaną tych przepisów.

Wychowywanie dzieci

Zaledwie 8,5% potwierdziło, że miało doświadczenia związane z tym, że ze względu na posiadanie dzieci i obowiązki związane z ich wychowywaniem były w przeszłości lub są obecnie dyskryminowana/y w pracy w zakresie warunków pracy i płacy. 62% ankietowanych udzieliło negatywnej odpowiedzi w tej sprawie.

Żłobki i przedszkola

Ponad połowa ankietowanych potwierdziła, że powszechny dostęp do żłobków i przedszkoli wpłynąłby na ich decyzję odnośnie podjęcia obowiązków związanych z rodzicielstwem i macierzyństwem (odpowiedzi „tak” - 54,8%), zaś co trzecia osoba odpowiedziała, że nie wpłynęłoby to w żaden sposób na ich decyzje macierzyńskie (odpowiedzi „nie” - 34,3%).

Wnioski

W grupie objętej badaniem nie zauważono rażących przykładów naruszania praw pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

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 ankietowanych 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.

Wyniki ankiety dotyczą określonego fragmentu rynku pracy. Ankietowani pracują w dużych zakładach pracy ponieważ tylko w takich zakładach mogą funkcjonować związki zawodowe. Porównując wyniki ankiety 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.

Rekomendacje: mobbing i molestowanie seksualne

W literaturze przedmiotu znajdziemy rozważania na temat możliwych reakcji na molestowanie seksualne w miejscu pracy, które można zastosować również do mobbingu i dyskryminacji. Badacze dzielą reakcje ofiary na te skierowane „na siebie” oraz na „skierowane na sprawcę” oraz działania na podejmowane indywidualnie i na podejmowane zbiorowo. Najmniej skuteczne w sensie pomocy ofierze w wymiarze psychologicznym i organizacyjnym jest reakcja „na siebie” podejmowana indywidualnie. Ma skutki psychosomatyczne, bóle głowy, bezsenność, stres i poczucie bezsilności. Często kończy się opuszczeniem się w obowiązkach służbowych oraz odejściem z pracy. Dzieje się tak dlatego, że ofiara nie szuka wsparcia wśród innych, więc trudniej jest jej rozwiązać problem bez doszukiwania się w nim swojej winy. Natomiast najbardziej skuteczna jest strategia nakierowana „na sprawcę”, podejmowana kolektywnie. W tym przypadku ofiara stara się szukać wyjścia z sytuacji poprzez ukaranie sprawcy, chce zachować swoje miejsce pracy, nie chce ponosić strat wynikających z faktu, że była przez kogoś prześladowana. Dlatego też szuka wsparcia u innych osób. Często zdarza się, że pozostali pracownicy i pracownice sami byli prześladowani ale np. bali się zareagować, lub też znają podobne przypadki. Mogą również dysponować odpowiednią wiedzą prawną lub uprawnieniami – tak jak przewodniczący/a zakładowej organizacji związkowej, który może podjąć się obrony ofiary.

Co mogą robić związki zawodowe?

Przede 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.

- ➔ konieczne jest sporządzenie procedury dotyczącej rozwiązywania problemu molestowania, dyskryminacji i 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, posilując 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 wyłącznie „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.
- ➔ zaleca się również prowadzenie cyklicznych ankiet na temat doświadczeń pracowników i pracownic w zakładzie pracy dotyczących mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji, co pozwoli ocenić funkcjonowanie procedury, zakres zjawiska oraz możliwości pomocy pracownikom i lepsze funkcjonowanie firmy.

*Opracowanie wyników ankiety:
Renata Górna (OPZZ) przy współpracy dr Julii Kubisy
Komisja Kobiet OPZZ*

Ciekawe lektury:

“Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji” podręcznik wydany przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego 2010

PDF do pobrania: http://www.ptpa.org.pl/public/files/podrecznik_zwz.pdf

Bechowska-Gebhardt Agata, Stalewski Tadeusz (2004). *Mobbing. Patologia zarządzania personelem* Warszawa: wyd. Difin

Hirigoyen Marie France (2002) *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym* Poznań: wyd. “W drodze”.

Miedzik Monika „Skutki mobbingu w miejscu pracy” w czasopiśmie naukowym *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 2/2010

Titkow Anna (2007). *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty* wydawnictwo wyd. IFiS PAN. Warszawa

ANEKS:

Kodeks pracy:

Mobbing:

Art. 94³ § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Dyskryminacja i molestowanie:

Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a

także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.