

Artykuł pochodzi z publikacji: Zeszyty Naukowe WSP nr 3/2017  
Technologie. Procesy. Bezpieczeństwo. (Red. tomu) M. Chrząścik, Wyższa  
Szkoła Promocji, Mediów i Show Businessu, Warszawa 2018

## **Bezpieczeństwo pracy w aspekcie zjawiska dyskryminacji kobiet w środowisku zawodowym**

*Edyta Świnarska*

*Wydział Humanistyczny*

*Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach*

### **Abstrakt:**

Poniższy artykuł został poświęcony problemowi bezpieczeństwa pracy związanego ze zjawiskiem dyskryminacji kobiet w środowisku zawodowym. Publikacja obrazuje przejawy dyskryminacji w środowisku zawodowym, zawiera wiedzę na temat form dyskryminacji kobiet na rynku pracy, a także przedstawia możliwe działania zapobiegające dyskryminacji ze względu na płeć w prawie stanowionym.

**Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo pracy, środowisko zawodowe, dyskryminacja kobiet

### **Abstract - Occupational safety in the aspect of the phenomenon of discrimination against women in the workplace**

The following article is devoted to the problem of occupational safety related to the phenomenon of discrimination of women in the

professional environment. The publication presents the symptoms of discrimination in the professional environment, contains knowledge about forms of discrimination of women on the labor market, and presents possible measures to prevent discrimination based on sex in the law.

**Key words:** occupational safety, professional environment, discrimination against women

## WSTĘP

Bezpieczeństwo w miejscu pracy to zagadnienie, które dotyczy każdego pracownika i pracodawcy w Polsce i na świecie. Jest to temat niezwykle obszerny, na który patrzeć można z wielu perspektyw. Jego waga społeczna oraz wpływ na funkcjonowanie gospodarki sprawiają, że tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy jest czymś więcej niż tylko usuwaniem zagrożeń czy instytucjonalizacją procedur bezpieczeństwa. Ma ono związek zarówno ze zmianą przekonań, postaw i zachowań w ramach zmieniającej się dynamiki dzisiejszego świata, jak i dostosowywania do europejskich standardów bezpieczeństwa.

## Kariera zawodowa we współczesnych organizacjach

Badacze zajmujący się problematyką kariery używają tej definicji w różnych kontekstach i artykułują je na wiele sposobów. Kariera zawodowa określana jest, jako kolejne etapy zdobywanych, obiektywnie określanych statusów, bądź stanowisk w ramach przedsiębiorstwa. Formulowana jest również jako ścieżka wyznaczona przez powszechnie uznane, łatwe do określenia, najczęściej usystematyzowane pozycje<sup>1</sup>.

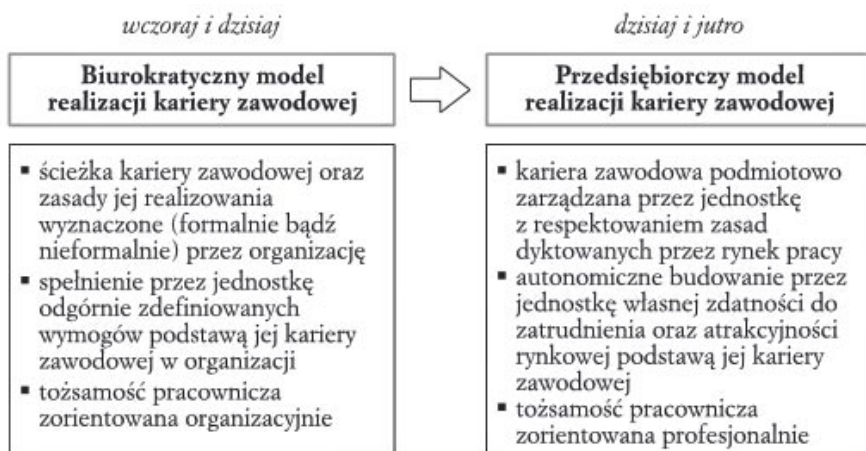
Ujmując najprościej, można przyjąć, iż karierę tworzą: niepowtarzalna kolejność stanowisk i wykonywanych zawodów, ról oraz wartości danej osoby, kształtowane podczas okres poprzedzający pracę zawodową, jak i okres późniejszy.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> E. Rokicka, Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995, s. 11.

<sup>2</sup> A. Miś, Kształtowanie karier w organizacji [w:] (red.) H. Król, A. Ludwicyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa 2006, s. 477.

Jednakże pojawiające się we współczesnej gospodarce przeobrażenia powodują coraz bardziej zauważalne głębokie zmiany modeli oraz konfiguracji realizowania karier zawodowych, a więc można stwierdzić, iż kształtuje się zupełnie nowy typ kariery zawodowej. Tradycyjny typ kariery zawodowej umiejscowiony był w ramach jednego (lub niewielu) przedsiębiorstw, zaś strategia karierowa opierała się głównie na modelu biurokratycznym, gdzie spełniała ogólnie sprecyzowane oficjalne wymogi awansu stanowiskowego. Chociażby badania przeprowadzone wśród polskich informatyków pokazują, iż w przeciwieństwie do podstawowych założeń definicji kariery, w tej grupie „nowej ery”, sukcesy osiągane są przede wszystkim przez najmłodsze generacje specjalistów, a nie tak jak kiedyś wśród osób starszych z wieloletnim doświadczeniem.

### Schemat 1. Ewolucja modelu kariery zawodowej



Źródło: P. Bohdziewicz, Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4, s. 42.

Można zatem spodziewać się, iż jest to jedynie kwestią czasu, kiedy procesy te zaczną stopniowo obejmować również inne zawodowe rynki pracy. Bez wątpienia zjawisko to będzie stanowiło trudną próbę dla organizacji XXI wieku.<sup>3</sup>

W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnymi klasyfikacjami ścieżek kariery. W tradycyjnym podejściu definicja ścieżki

<sup>3</sup> P. Bohdziewicz, Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4, s. 39.

kariery interpretowana była jako droga pokonywana przez jednostkę prowadząca do osiągnięcia obranych celów zawodowych, urzeczywistniana w wyniku obejmowania kolejnych stanowisk, pełnionych funkcji i uzyskiwania uprawnień.<sup>4</sup> Zamiennie można ją także tłumaczyć jako „formę realizacji planu kariery zawodowej proponowaną przez firmę, w której jednostka pracuje”<sup>5</sup>.

Z kolei M. J. Driver zaprezentował koncepcję, w której to wyodrębnił następujące typy kariery, jako<sup>6</sup>:

- stan gotowości – obejmujący jednostki specjalizujące się w danej dziedzinie przez cały okres aktywności zawodowej,
- karierę liniową – zakładającą realizowanie kolejnych szczebli w hierarchii zawodowej,
- karierę spiralną – przedstawiającą osoby pracujące obciążone częstymi zmianami kwalifikacji, przy równoczesnym wykorzystywaniu zdobytych dotąd umiejętności,
- karierę przemianowaną wyróżniającą się częstym przekwalifikowaniem rodzaju wykonywanej pracy, jednak różniącą się zupełnie od wykonywanych dotychczas czynności.

Aktualnie coraz częściej ścieżka kariery dokonywana jest w ramach jednej branży, a nie jak kiedyś w obrębie jednego przedsiębiorstwa. Pracownicy postrzegani są obecnie bardziej, jako specjaliści współpracujący z kilkoma firmami, indywidualnie kierujący własnym rozwojem, niż jako jednostki pracujące u jednego pracodawcy w zakresie umowy na czas nieokreślony.<sup>7</sup>

Przeobrażenia zachodzące w dzisiejszej gospodarce przynoszą m.in. gruntowne zmiany modeli oraz mechanizmów kształtowania karier zawodowych. J. Naibitt przedstawił dziesięć megatrendów, które oddziałują na ten proces:

1. Od społeczeństwa przemysłowego do informacyjnego,
2. Od technologii siłowej do ultratechnologii,
3. Od gospodarki narodowej do gospodarki globalnej,
4. Od myślenia krótkofalowego do długofalowego,
5. Od centralizacji do decentralizacji,

---

<sup>4</sup> B. Korzuch (red.), Zarządzanie. Podstawowe zasady, Warszawa 2001, s. 221.

<sup>5</sup> H. Januszek, J. Sikora, Socjologia pracy, Poznań 2000, s. 113.

<sup>6</sup> M.J. Driver, Career Concepts. A New Approach to Research, [w:] Career Issues in Human Resource Management, red. R. Katz, New York 1982.

<sup>7</sup> L. Myszką, Zmiany w myśleniu o rozwoju ścieżki kariery zawodowej w świecie permanentnej zmiany, „Studia Edukacyjne”, nr 30, Poznań 2014, s. 248-249.

6. Od pomocy zinstytucjonalizowanej do samopomocy,
7. Od demokracji przedstawicielskiej do uczestniczącej,
8. Od hierarchii do sieci,
9. Z północy na południe,
10. Od schematu „albo – albo” do wielokrotnego wyboru.<sup>8</sup>

Autor w swoich założeniach podkreśla rosnącą liczbę rozmaitych zawodów oraz elastycznych form zatrudnienia, jak również coraz powszechniejsze działania opierające się na zlecanej pracy.<sup>9</sup> Efektem tego jest poczucie samodzielności, które towarzyszy wykonywanej pracy, a także odpowiedzialności za rezultaty podejmowanych decyzji.

Tradycyjny typ kariery zawodowej jeszcze jakiś czas temu realizowany był przeważnie w ramach jednej (lub niewielu) organizacji, zaś jej strategia opierała się na modelu biurokratycznym, polegającym na wykonywaniu ściśle określonych zadań mających w rezultacie prowadzić do awansu stanowiskowego. Aktualnie natomiast kreuje się nowy typ kariery zawodowej, bazujący na możliwościach próbowania swoich sił w nowych specjalnościach i formach zatrudnienia, zarówno w organizacjach krajowych, jak i międzynarodowych.<sup>10</sup>

Współczesne modele kariery obejmują różnorodność możliwości i wiele opcji rozwoju. Jest to rezultat indywidualnego postrzegania kariery, którą jednostki identyfikują ze znaczącymi dla nich celami realizując ją w różnoraki sposób.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka współczesnych modeli realizacji kariery, która obrazuje wielowymiarowość problemu (tabela 1.). Według autora, takie podejście powinno powodować zachowanie dystansu wobec sztywnej koncepcji dotyczącej sposobów realizowania kariery.

---

<sup>8</sup> J. Pieriegud, Wykorzystanie megatrendów do analizy przyszłościowego rozwoju sektorów gospodarki, [w:] J. Gajewski, W. Paprocki, J. Pieriegud (red.), *Megatrendy i ich wpływ na rozwój sektorów infrastrukturalnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa, Gdańsk. 2015, s. 14-15.

<sup>9</sup> J. Naisbitt, *Megatrendy: dziesięć nowych kierunków zmieniających nasze życie*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.

<sup>10</sup> P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Nr 3-4, Warszawa 2010, s. 39.

**Tabela 1. Modele karier zawodowych na współczesnym rynku pracy**

		Typ ścieżki kariery faktycznie realizowany			
		monoorganizacyjny		wielooorganizacyjny	
Aspiracje i preferencje karierowe	Stabilność i bezpieczeństwo	<b>Kariera organizacyjna</b> <i>(bounded)</i>		Nastawienie na pozostanie	Nastawienie na opuszczenie
	Zmiana i elastyczność			Nastawienie na pozostanie	Nastawienie na opuszczenie
		<b>Uwięzienie</b> <i>(trapped)</i>	<b>Chęć odejścia</b> <i>(released)</i>	<b>Kariera bez granic</b> <i>(boundaryless)</i>	

Źródło: A.Fourier, L. Sels, M.Verbruggen, Career counseling in the new career era: a study about the influence of career types, career satisfaction and career management on the need for career counseling, Social Science Research Network, Working Paper Series 2005, s. 7.

Współczesne pojmowanie kariery zdecydowanie przekracza obszar wyłącznie zawodowy, przenikając się ze stylem życia, rozwojem osobistym, czy wyznawanymi wartościami.<sup>11</sup> Kariera obejmuje obecnie całe życie człowieka w jego różnych wymiarach, przenikając się i oddziałując na siebie wzajemnie.

## Formy dyskryminacji w środowisku zawodowym

Zjawisko dyskryminacji nie jest pojęciem ujednoczonym. Jest różnicowane pod względem siły, jaką może przybierać, oraz pod względem formy, która może być ostra, czy nawet agresywna. Postawa dyskryminacyjna może być okazywana gestem, słowem, może być transmitowana poprzez środki masowego przekazu, bądź obiegowe opinie. Dyskryminacja może dotyczyć, zarówno poszczególnych jednostek, grup społecznych, jak i różnych dziedzin życia. Swoim zasięgiem może także obejmować przedsiębiorstwa, gałęzie, branże a nawet całe gospodarki.<sup>12</sup>

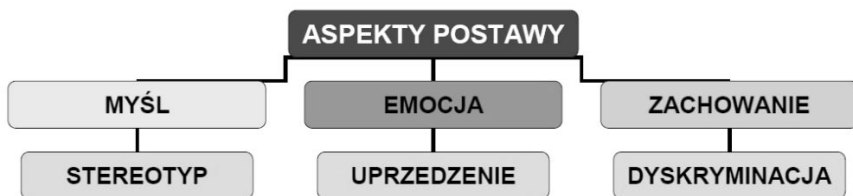
Na postawę każdej osoby składają się trzy komponenty: emocjo-

<sup>11</sup> B. Jakimiuk, Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, VOL. XXX, 2, Lublin 2017, s. 86.

<sup>12</sup> <https://rownosc.info/law/post/czym-jest-dyskryminacja>, [10.02.2018r.].

nalny, poznawczy i behawioralny. Element emocjonalny to, jak sama nazwa wskazuje, emocje i uczucia kojarzone z obiektem, komponent poznawczy zawiera myśli i przekonania na temat właściwości danego obiektu, natomiast behawioralny to otwarte i widoczne działania wobec obiektu.<sup>13</sup>

## Schemat 2. Aspekty postawy



Źródło: Materiały warsztatów „Stereotypy – uprzedzenia – dyskryminacja”, Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego, Wrocław 2015, s. 3.

Zatem, jak wynika z powyższego schematu dyskryminacja (łac. *discriminatio* – rozróżnienie), jest postawą, wyrażającą (nieusprawiedliwione) negatywne zachowania. Polega na nierównym, gorszym traktowaniu osób ze względu na przynależność do jakiejś grupy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2012 r. (II PK 82/12) podkreślił, że wymieniony w art. 183a k.p. katalog przyczyn dyskryminacyjnych jest otwarty, jednak na obecną chwilę wymienianych jest 12 kryteriów (przyczyn) dyskryminacji (schemat 3.).

<sup>13</sup> E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, Psychologia społeczna: serce i umysł, tłum. W. Domachowski i inni, Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 314.

### Schemat 3. Przyczyny dyskryminacji



Źródło: K. Wieczorek-Ciurowa, W. Kosiński, W. Trzaska, J. Chmielewski, Uczelnia przyjazna - zapobiegamy patologiom w środowisku akademickim, [http://riad.usk.pk.edu.pl/~naszapol/np58/str5\\_13.shtml](http://riad.usk.pk.edu.pl/~naszapol/np58/str5_13.shtml), [12.06.2018r.].

Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu definiuje dyskryminację, jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu<sup>14</sup>

Na gruncie prawa polskiego zgodnie z art. 18§ 1 Kodeksu pracy: „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania 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”<sup>15</sup>

Rzeczywistość jednak pokazuje, iż nie jest tak do końca, a wręcz przeciwnie - często dochodzi do nadużyć na tym tle. Niestety, niezrządkiem winę za taki stan często ponoszą sami pracodawcy, którzy bez

<sup>14</sup> W. Dyląg, Wybrane aspekty odpowiedzialności za dyskryminację i nierówne traktowanie w zatrudnieniu, Bezpieczeństwo pracy Nr 8, Warszawa 2013, s. 9.

<sup>15</sup> M. Lewandowski, Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy, Palestra Nr 3-4, Warszawa 2014, s. 140.



wyrzutów sumienia wykorzystują trudną sytuację na rynku pracy.<sup>16</sup>

Dyskryminację w środowisku zawodowym można podzielić na dwie kategorie:<sup>17</sup>

- bezpośrednią, gdy pracownik z jednej (lub kilku) przyczyn wskazanych w definicji był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- pośrednią, gdy pracodawca stosuje kryteria działające na niekorzyść osoby (lub grupy), przy założeniu, że dysproporcje te nie są obiektywnie uzasadnione.

Dyskryminacja może zatem występować w różnych formach i sytuacjach. Może mieć miejsce np. już podczas rekrutacji, gdy kobieta jest zmuszana, do zobowiązania się, iż nie zajdzie w ciążę w określonym czasie. Dyskryminacja może również przybierać formę molestowania seksualnego, w przypadkach, gdy np. pracownik spotyka się z dwuznacznymi komentarzami w miejscu pracy, musi wysłuchiwać żartów o podtekście seksualnym, gdy, jest nagabywany, bądź jest obarczany dyskusjami o tematyce seksualnej, na które nie ma ochoty. Podobnie dzieje się, gdy żarty dotyczą spraw religijnych, narodowościowych, przynależności etnicznej czy innego, niezależnego powodu dotyczącego danej osoby.<sup>18</sup>

Zarówno pracodawca, jak i pracownicy powinni dbać o to, by nie dopuszczać do powstawania wymienionych wyżej zachowań, ponieważ poza tym, iż są one karygodne z etycznego i moralnego punktu widzenia, to jednocześnie przysparzają pracodawcy, a zatem i całej firmie dużo kosztów (tych materialnych i niematerialnych). Należy zatem uczyć się, jak najlepiej rozwiązywać konflikty oraz unikać sytuacji o niezdrowym charakterze.

Zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć i sposoby jego przeciwdziałania w aspekcie bezpieczeństwa pracy

Nie ulega wątpliwości, iż coraz bardziej maleje stereotyp tradycyjnego podziału ról w rodzinie, gdzie rolą mężczyzny jest praca zawodowa, a kobiety dbanie o dom i rodzinę, jednak wyniki badań statystycznych wykazują, że zjawisko dyskryminacji kobiet na polskim

<sup>16</sup> J. Niemyjska, Przejawy dyskryminacji w pracy, <http://zielonalinia.gov.pl/-/przejawy-dyskryminacji-w-pracy-35535>, [10.02.2018r.].

<sup>17</sup> <http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/335790,dyskryminacja.html>, [12.06.2018r.].

<sup>18</sup> J. Niemyjska, Przejawy dyskryminacji ..., [10.02.2018r.].

rynku pracy nadal występuje i że niewiele tak naprawdę zmieniło się w tej kwestii na przełomie ostatnich lat.

Jak zostało już wcześniej wspomniane, uwzględniając jawność występowania można wyróżnić dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią. Biorąc, natomiast pod uwagę relacje kobiety z rynkiem pracy, wyróżnić można: dyskryminację „przed wejściem” na rynek pracy (pre-entry discrimination)<sup>19</sup>, dyskryminację w sferze pracy oraz dyskryminację płacową.<sup>20</sup> Dyskryminacja przed wejściem na rynek, obejmuje m.in. różnice w socjalizacji kobiet i mężczyzn, z kolei do form dyskryminacji w sferze pracy należą:

a) dyskryminacja zatrudnieniową, występująca w sytuacji, gdy wszystkie cechy kwalifikacyjno-zawodowe są równe, a dyskryminowane kobiety stanowią nieproporcjonalną część w bezrobociu;<sup>21</sup>

b) dyskryminacja kwalifikacyjna i zawodowa, występująca, gdy określone kwalifikacje danej grupy kobiet są zbyt wysokie;

c) dyskryminacja typu human capital - ograniczanie dostępu do szkoleń i praktyk zawodowych;<sup>22</sup>

d) samodyskryminacja, występuje, gdy kobiety wzajemnie zwalczają się i dyskryminują.<sup>23</sup>

Statystyki wykazują, że dysproporcje płacowe w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn sięga w Polsce blisko 20 proc. Różnice w zarobkach mają miejsce na wszystkich szczeblach kariery, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Powodem takiej sytuacji mogą być wybory dotyczące wykształcenia i ścieżki kariery zawodowej, ale także stereotypy oraz przerwy w pracy wynikające z urlopów macierzyńskich i życia rodzinnego. Potwierdzeniem tego są dane firmy doradczo-konsultingowej Sedlak&Sedlak, która przeprowadza cyklicznie Ogólnopolskie Badania Wynagrodzeń. Wynika z niego, że w roku 2016 kobiety zarabiały przeciętnie 3,4 tys. brutto miesięcznie, a więc średnio o 800 zł mniej niż mężczyźni (4,2 tys. zł brutto). Luka płacowa

---

<sup>19</sup> N. Adnett, *European Labour Markets: analysis and policy*, Addison Wesley Longman Limited, Londyn 1996, s. 173-175.

<sup>20</sup> B. Kalinowska-Nawrotek, *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Poznań 2004, nr 2, s.232.

<sup>21</sup> E. Kotowska, M. Podogrodzka, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2-3, s. 29-35.

<sup>22</sup> E. Kryńska, *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Ekspertyzy i Informacje” 1997, nr 3, s. 40.

<sup>23</sup> D. Drabińska, „Kobieta i biznes” Dyskusja — przebieg i podsumowanie, nr 2-3/1994, s. 63-65.

wyniosła więc 19 proc.<sup>24</sup>

Statystyki przedstawiające rzeczywistą sytuację panującą na rynku pracy wykazują, iż wyraźnie więcej kobiet, a nie mężczyzn posiada średnie oraz wyższe wykształcenie. Szacuje się, iż w samej Unii Europejskiej wśród absolwentów wyższych uczelni 60% stanowią właśnie panie, zaś w Polsce w 2016 roku liczba absolwentek uczelni wynosiła około 65%, przy czym, na uczelniach ekonomicznych średnia wynosiła 67%, a na uniwersytetach medycznych aż 79%.<sup>25</sup> Niestety, na tym polu pojawiają się największe dysproporcje - zdobytego wykształcenia w stosunku do wynagrodzenia - w sytuacji kobiet, im wyższe i bardziej specjalistyczne wykształcenie, tym większe różnice pojawiają się w wysokości porównywalnego wynagrodzenia u mężczyzn.

Kolejnym, często poruszonym i niesprawiedliwym aspektem jest atrakcyjność kobiet. Przeważnie atrakcyjna kobieta zajmująca wysokie stanowisko, a już bez wątpienia taka, która pracuje w zawodzie uważanym za typowo męski, musi zmagać się z wieloma przeszkodami i bez porównania do mężczyzn, o wiele dłużej udowadniać swoje umiejętności. Potwierdzają to chociażby publikowane na łamach „Journal of Experimental Social Psychology” badania na szerokiej grupie ludzi (2,7 tys. osób), niemieckiej psycholog, prof. Marii Agthe, która w swojej pracy przedstawia ciekawy wyjątek dyskryminacji kobiet w środowisku zawodowym spowodowanej ich atrakcyjnością. Według przeprowadzonego badania, jeśli osobą prowadzącą rozmowę kwalifikacyjną jest przedstawiciel tej samej płci, nasza uroda może być obusiecznym ostrzem, które z łatwością obróci się przeciw nam samym. Tylko 11% uczestniczących w badaniu kobiet zdecydowało się na zatrudnienie atrakcyjnej przedstawicielki swojej płci, podczas gdy prawie 55% zatrudniłoby na jej miejsce przystojnego mężczyznę.<sup>26</sup>

Zapewnienie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz wysoce skuteczne eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa należy do obowiązków każdego pracodawcy, zaś nasilające się procesy konkurencyjne i rosnąca świadomość społeczna są powodem

---

<sup>24</sup> Kobiety zarabiają w Polsce średnio o 19 proc. mniej niż mężczyźni, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Kobiety-zarabiaja-w-Polsce-srednio-o-19-proc-mniej-niz-mezczyzni-7495502.html>, [12.02.2018r.].

<sup>25</sup> J. Brodowska, A. Jeleniewska, K. Towpik, B. Kochana, M. Brzezińska, Role kobiet i mężczyzn – czy zmiana ich tradycyjnego modelu?, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2008, s. 7-8.

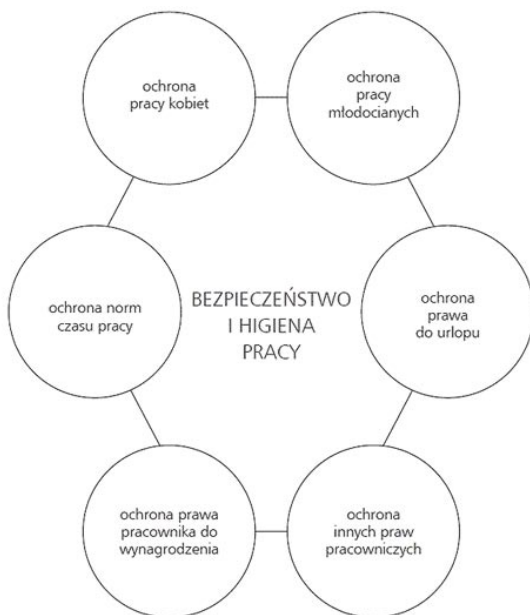
<sup>26</sup> B. Świątek, Czy uroda pomaga w znalezieniu i utrzymaniu się w pracy?, [http://www.psychologia.wygladu.pl/2015/08/czy-uroda-pomaga-w-znalezieniu-i\\_19.html](http://www.psychologia.wygladu.pl/2015/08/czy-uroda-pomaga-w-znalezieniu-i_19.html), [13.06.2018r.].

wzrostu odpowiedzialności firm poza aspekt prawny, czy finansowy i zmuszają je do intensyfikacji działań w zakresie szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy.

**W. Szubert zdefiniował ten termin, jako system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych, służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy<sup>27</sup>.**

Bezpieczeństwo pracy jest zatem zespołem norm prawnych, których celem jest zagwarantowanie przez pracodawcę zabezpieczenia zdrowia pracowników w środowisku pracy. Odbywa się to poprzez wdrożenie w zakładach pracy wymogów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a w przypadku wykrycia nieprawidłowości w ich funkcjonowaniu prowadzi do zastosowania odpowiednich środków przez upoważnione podmioty<sup>28</sup>.

#### **Schemat 4. Relacja pomiędzy obszarami ochrony pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy**



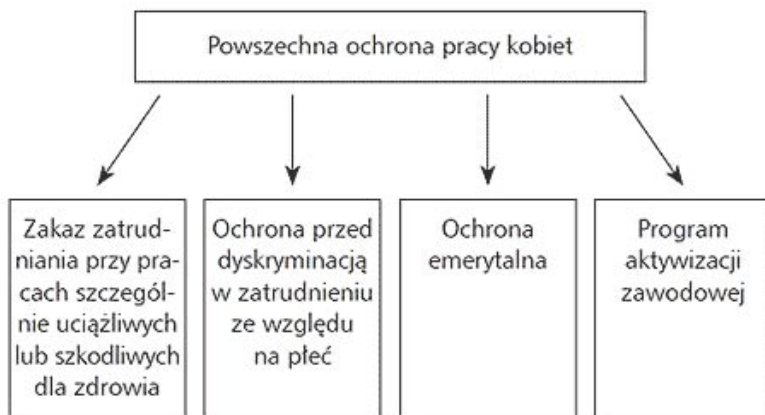
Źródło: D. Koradecka, Bezpieczeństwo i higiena pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2008, s. 645.

<sup>27</sup> W. Szubert, Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 1966, s. 4.

<sup>28</sup> K. Leszczyńska, Ochrona pracy kobiet, <https://www.monsterpolska.pl/poradnik/artykul/ochrona-pracy-kobiet>, [13.06.2018r.].

Powszechna ochrona pracy kobiet opiera się na przyjęciu założenia, że kobieta jako istota fizycznie słabsza niż mężczyzna wymaga prawnej ochrony i opieki ze strony państwa w związku z podjętym zatrudnieniem. M. Gersdorf i K. Rączka wiążą pojęcie prawnej ochrony pracy kobiet z ustanowieniem środków prawnych, których celem jest ochrona zdrowia i zdolności do pracy kobiet<sup>16</sup>. Tradycyjnie pojmowana szczególna właściwość psychofizyczna, akcentująca słabszą kondycję fizyczną kobiet, może być mylnie odczytana jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, dlatego konieczne było rozróżnienie ochrony pracy w ujęciu powszechnym i szczególnym.

### Schemat 5. Powszechna ochrona pracy kobiet



Źródło: K. Leszczyńska, Ochrona pracy kobiet, <https://www.monsterpolska.pl/poradnik/arttykul/ochrona-pracy-kobiet>, [13.06.2018r.].

W polskim prawie zakaz dyskryminacji jest zagwarantowany w Konstytucji RP, a także w wiążących Polskę umowach międzynarodowych oraz Kodeksie pracy. Zgodnie z przepisami Konstytucji „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.<sup>29</sup>

Wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest także fundamentalnym celem Wspólnoty Europejskiej (wymienia się je zarówno w art. 2, jak i art. 3 ustęp 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską).

<sup>29</sup> Konstytucja RP, Rozdział II - Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela, art. 32 ust. 2, s. 6.

Bezpośrednią „bazą” traktatową do przyjmowania aktów prawnych w tym zakresie stanowi art. 141 TWE (dawny art. 119). W jego pierwotnej wersji podstawę stanowiły zasady dotyczące równej płacy za tę samą pracę, jednak dzięki aktywności instytucji wspólnotowych, a w szczególności Trybunału Sprawiedliwości, regulacja ta została rozbudowana i aktualnie obejmuje nie tylko zasady równego wynagrodzenia za tę samą pracę lub o takiej samej wartości, ale także innych środków zapewniającym równość szans i równość traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy.<sup>30</sup>

Z przejawem dyskryminacji kobieta powinna walczyć już po dostrzeżeniu pierwszych objawów, poprzez stanowczą asertywność, czyli inaczej mówiąc, reagować bezpośrednio i zgłosić sprawę przełożonemu. Jeśli osobą dyskryminującą jest szef, to przeważnie jedynym wyjściem jest zmiana pracy, bądź podjęcie kroków prawnych.

Bez wątpienia w walce o równouprawnienie ustawodawstwo odgrywa główną rolę, ale zdecydowanie trzeba zrobić jeszcze więcej. Z tego też powodu Unia Europejska wspiera rozmaite działania mające na celu walkę z dyskryminacją – poczynając od finansowego wsparcia projektów, poprzez badania i analizy, kończąc na inicjowaniu, bądź wspieraniu kampanii informacyjnych mających zmierzających do pobudzenie świadomości społecznej.<sup>31</sup>

Należy jednak pamiętać, że nie tylko instytucje państwowe, czy różnego organizacje mogą mieć wpływ na zjawisko dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej kobiet, zatem warto próbować zmieniać zakorzenione przekonania poprzez m.in.:

- zwiększanie dostrzegalności grup dyskryminowanych poprzez kampanie społeczne,
- objaśnianie mechanizmów oraz skutków dyskryminacji,
- w sytuacjach jawnego łamania przepisów konsekwentne reagowanie oraz podejmowanie, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym, formalnych kroków prawnych,
- inicjowanie lub udział w tworzeniu przepisów antydyskryminacyjnych,

<sup>30</sup> J. Maliszewska-Nienartowicz, Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy – orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, *Studia Europejskie*, Warszawa 2008, nr 1, s. 75.

<sup>31</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=pl>, [12.02.2018r.].

<sup>32</sup> K. Bojarska, Psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji, [w:] *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, M. Pawłęga (red.), Stowarzyszenie Lambda, Warszawa 2005, s. 17.

- nagłaśnianie w mediach ujawnionych przypadków dyskryminacji kobiet, podjętych działań ofensywnych oraz ich rezultatów (takie czynności mają walor edukacyjny i często ich efekty mają szerszy odbiór),

- podnoszenie świadomości społecznej na różnych poziomach społeczeństwa, kształcenie edukatorów, społeczeństwa, a w szczególności dzieci i młodzież, wprowadzanie edukacji antydyskryminacyjnej na szczeblu państwowym i lokalnym,

- zwiększanie dostępności literatury pisanej prostym i zrozumiałym językiem o opisujące sytuacje dyskryminowanych kobiet,

- wpływanie na postrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet poprzez przywoływanie uczucia opresji oraz różnego rodzaju przeżyć życiowych doświadczonych na własnej skórze, które wywołają poczucie empatii i przyczyniają się do lepszego zrozumienia niż wiedza teoretyczna.

Bez wątpienia, znajomość przedstawionych mechanizmów jest obowiązkową wiedzą dla osób działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji kobiet oraz zajmujących się projektowaniem efektywnych strategii antydyskryminacyjnych. Jednak należy przy tym pamiętać, że także posiadanie wiedzy na temat tych mechanizmów przez osoby niezwiązane z żadną instytucją, czy organizacją, można uznać za pierwszy krok do szerzenia odpowiedniej świadomości społeczeństwa, które przy odpowiednim ukierunkowaniu mogą także zmotywować do kolejnych działań zorientowanych na ich wyeliminowanie.

Problem dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy jest coraz głośniejszy i częściej poruszany, co stanowi szansę na poprawę takiego stanu rzeczy. Pracodawcy powinni wreszcie zauważyć, iż stosowanie przez nich obiektywnych kryteriów rekrutacji, ujednoczenie warunków zatrudnienia czy zwolnień z powodu płci, przyczynia się do polepszenia atmosfery w miejscu pracy, a uczciwy dostęp do szkoleń i awansów jest bardzo dobrym motywatorem dla całej kadry. Tak więc, przestrzeganie zakazu dyskryminacji może być bardzo dobrym sposobem, zarówno na poprawienie warunków zatrudnienia, jak i osiągnięcie przez pracowników lepszych wyników w pracy.

## Podsumowanie

Mogło by się wydawać, że z biegiem lat oraz przy panujących obecnie okresie zmienności, rynek pracy otworzy się bardziej na kobiety, jednak wystarczy chociażby zrobić rozeznanie na rynku pracy i bez problemu można zauważyć, iż reprezentantek płci pięknej, szczególnie w obszarze nowych technologii oraz na stanowiskach kierowniczych, jest nadal mało. Kobiety w dalszym ciągu mówią o presji, jaką odczuwają musząc stale udowadniać, o swoim profesjonalizmie, a ewentualne niepowodzenia, są natychmiast sprowadzane do kwestii płci.

Zmiany w prawie oraz dokumenty międzynarodowe na przestrzeni ostatnich lat, wpłynęły na poprawę zrównoważenia pod względem płci, jednak problem jest nadal widoczny. Zatem świadomość społeczna istnienia zjawiska dyskryminacji kobiet w sferze zawodowej oraz ograniczeń i barier do niej prowadzących, może ułatwiać dostrzeżenie problemu oraz motywowanie do ich niwelowania.

Wbrew pozorom, stworzenie miejsca pracy wolnego od dyskryminacji nie jest kosztowne, ani nie generuje szczególnych działań. Najważniejszą kwestią, jaką należy zrobić, to wypracować jasne zasady oparte na polityce przeciwdziałania dyskryminacji i konsekwentnie przestrzegać ich w praktyce. Ponadto, pracodawca powinien posiadać wiedzę dotyczącą przepisów prawnych w tym zakresie i przekazywać ją pracownikom.

Liczne badania wykazały już, że przestrzeganie ściśle określonych ustaleń, znanych wszystkim oraz uczciwe traktowanie wszystkich pracowników, wpływa motywująco na nich, przekładając się na bardziej efektywną pracę. Zatem stosowanie polityki równościowej niesie za sobą jednocześnie korzyści dla pracodawcy oraz całej kadry pracowniczej, a co istotniejsze, może zapobiec łamaniu prawa oraz znacząco wpłynąć na eliminację lub chociażby ograniczenie niepożądanych zachowań w miejscu pracy, mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa, szczególnie u kobiet, które doświadczyły zjawiska dyskryminacji w środowisku zawodowym.



## **Bibliografia:**

1. Adnett N., *European Labour Markets: analysis and policy*, Addison Wesley Longman Limited, Londyn 1996.
2. Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M., *Psychologia społeczna: serce i umysł*, tłum. Domachowski W. i inni, Zysk i S-ka, Poznań 1997.
3. Bohdziewicz P., *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2010, nr 3-4.
4. Bojarska K., *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji*, [w:] *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Pawłęga M. (red.), Stowarzyszenie Lambda, Warszawa 2005.
5. Brodowska J., Jeleniewska A., Towpik K., Kochana B., Brzezińska M., *Role kobiet i mężczyzn – czy zmiana ich tradycyjnego modelu?*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2008.
6. Drabińska D., „Kobieta i biznes” *Dyskusja — przebieg i podsumowanie*, , nr 2-3/1994..
7. Driver M.J., *Career Concepts. A New Approach to Research*, [w:] *Career Issues in Human Resource Management*, red. R. Katz, New York 1982.
8. Dyląg W., *Wybrane aspekty odpowiedzialności za dyskryminację i nierówne traktowanie w zatrudnieniu*, *Bezpieczeństwo pracy* Nr 8, Warszawa 2013.
9. Jakimiuk B., *Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, VOL. XXX, 2*, Lublin 2017.
10. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 2000.
11. Kalinowska-Nawrotek B., *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, Poznań 2004, nr 2.
12. *Konstytucja RP, Rozdział II - Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela, art. 32 ust. 2.*
13. Korzuch B. (red.), *Zarządzanie. Podstawowe zasady*, Warszawa 2001.
14. Kotowska E., M. Podogrodzka, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” nr 2-3, 1994.

15. Kryńska E., Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej, „Ekspertyzy i Informacje” nr 3, 1997.
16. Lewandowski M., Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy, Palestra Nr 3-4, Warszawa 2014.
17. Maliszewska-Nienartowicz J., Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy – orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, Studia Europejskie, Warszawa 2008, nr 1.
18. Miś A., Kształtowanie karier w organizacji [w:] (red.) H. Król, A. Ludwicyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa 2006.
19. Myszka L., Zmiany w myśleniu o rozwoju ścieżki kariery zawodowej w świecie permanentnej zmiany, „Studia Edukacyjne”, nr 30, Poznań 2014.
20. Naisbitt J., Megatrendy: dziesięć nowych kierunków zmieniających nasze życie, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
21. Pieriegud J., Wykorzystanie megatrendów do analizy przyszłościowego rozwoju sektorów gospodarki, [w:] J. Gajewski, W. Paprocki, J. Pieriegud (red.), Megatrendy i ich wpływ na rozwój sektorów infrastrukturalnych, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa, Gdańsk. 2015.
22. Rokicka E., Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995.
23. Szubert W., Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 1966.

## **Źródła internetowe:**

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=pl>,
- <http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/335790,dy dyskryminacja.html>,
- <https://rownosc.info/law/post/czym-jest-dyskryminacja>,
- Kobiety zarabiają w Polsce średnio o 19 proc. mniej niż mężczyźni, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Kobiety-zarabiaja-w-Polsce-srednio-o-19-proc-mniej-niz-mezczyzni-7495502.html>

- Świątek B., Czy uroda pomaga w znalezieniu i utrzymaniu się w pracy?, [http://www.psychologiwyladu.pl/2015/08/czy-uroda-pomaga-w-znalezieniu-i\\_19.html](http://www.psychologiwyladu.pl/2015/08/czy-uroda-pomaga-w-znalezieniu-i_19.html).
- Leszczyńska K., Ochrona pracy kobiet, <https://www.monsterpolska.pl/poradnik/arttykul/ochrona-pracy-kobiet>,
- Niemyjska J., Przejawy dyskryminacji w pracy, <http://zielonalinia.gov.pl/-/przejawy-dyskryminacji-w-pracy-35535>.