„ Dyskryminacja kobiet i jej przejawy”

Wybrane problemy

Bogdan Grzybowski – OPZZ

Warszawa 25.09.2020 r.

Dyskryminacja

Niesprawiedliwe, najczęściej mniej korzystne traktowanie z powodu jakiejś osobistej cechy, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją

W polskim systemie prawnym ochronę zapewnia przede wszystkim Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w artykule 32, który brzmi:

- **1.Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.**
- **2.Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny**

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją

W art. 33 Konstytucji RP można natomiast odnaleźć gwarancję równości płci

- **1.Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.**
- **2.Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń**

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją

Zasada równego traktowania znalazła swój wyraz również w innych artykułach Konstytucji, tj. w art. 6 (prawo równego dostępu do dóbr kultury), art. 11 (wolność tworzenia i działania partii politycznych), art. 60 (prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach), art. 64 ust. 2 (równa ochrona prawna własności, innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia), art. 68 ust. 2 (równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych), art. 70 ust. 4 (równy dostęp do wykształcenia), art. 96 ust. 2 (powszechne, równe, bezpośrednie i proporcjonalne wybory do Sejmu), art. 127 ust. 1 (Prezydent Rzeczypospolitej jest wybierany przez Naród w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich i w głosowaniu tajnym) i art. 169 ust. 2 (wybory do organów stanowiących są powszechne, równe, bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym).

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją

Zakaz dyskryminacji pojawia się również w szeregu dokumentów prawnych z zakresu prawa międzynarodowego, które zostały ratyfikowane przez Polskę, a zatem stanowią część krajowego porządku prawnego i mogą być stosowane bez pośrednio przez sądy krajowe –m.in. w:

Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,

Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej,

Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,

Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją

W ustawodawstwie polskim odnajdujemy definicję dyskryminacji przede wszystkim w Kodeksie pracy oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, choć nie ma nigdzie usystematyzowanych kryteriów, według których można by rozpoznać bądź nazwać dyskryminację.

Wybrane problemy dyskryminacji kobiet w Polsce

Jak definiujemy dyskryminację kobiet na rynku pracy

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy, to zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej, wynikające z ograniczenia lub pozbawienia równych praw i szans oraz zastosowania różnych kryteriów oceny dla osób o podobnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych, prowadzące do bezpodstawnie gorszego położenia kobiet.

Przejawy dyskryminacji na rynku pracy

Dość powszechny przejaw zauważamy w czasie rekrutacji do pracy, poprzez stawianie kobietom dodatkowych pytań o sytuację rodzinną i o plany rodzinne.

Kolejny rodzaj przejawia się stawianiem kobietom dodatkowych wymogów, nie zawsze koniecznych w danej pracy, np. dotyczących dyspozycyjności, możliwości wyjazdów czy pytań dotyczących ambicji zawodowych (w kontekście ewentualnej ciąży).

Przejawy dyskryminacji na rynku pracy

Macierzyństwo i możliwość macierzyństwa okazują się także niekorzystne dla kobiet na rynku pracy z uwagi na dwa czynniki. W okresie rozrodczym pracodawcy mogą postrzegać kobiety jako narażone na „ryzyko” ciąży. A gdy dzieci są już obecne, pracodawcy mogą obawiać się, że ze względu na konwencjonalne normy dotyczące płci, kobiety będą prawdopodobnie bardziej odpowiadać za opiekę nad dziećmi niż mężczyźni. Może to prowadzić do częstszych nieobecności – na przykład, kiedy dzieci są chore. Analizy wykazały, że liczba nieobecności związanych z dziećmi jest wyższa w przypadku matek niż ojców i jest szczególnie wysoka, gdy dzieci są małe.

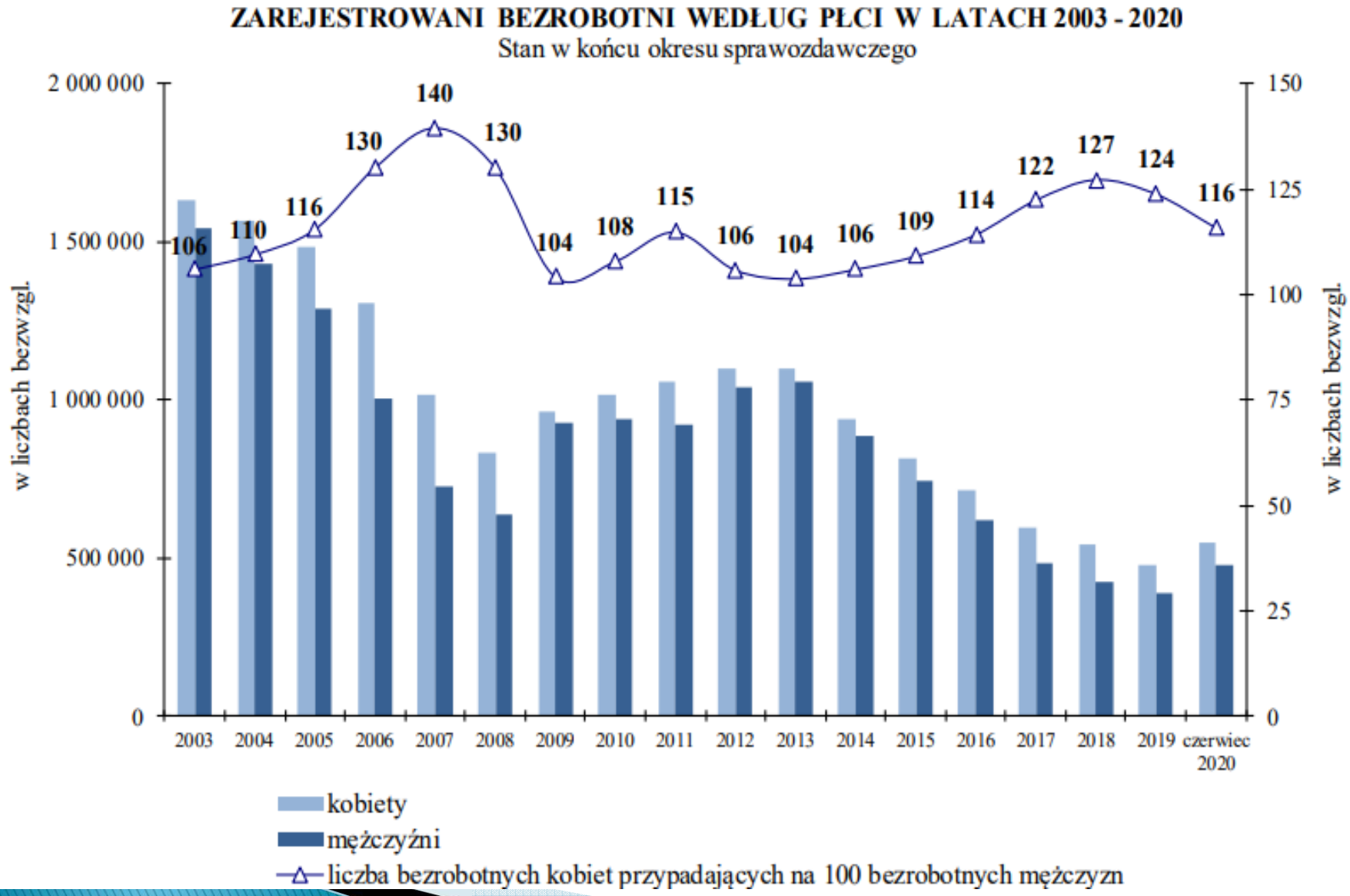
Dyskryminacja zatrudnieniowa

Dyskryminacja zatrudnieniowa oznacza mniejsze możliwości zatrudnienia dla dyskryminowanych grup i występuje wówczas, gdy wszystkie cechy kwalifikacyjno-zawodowe i demograficzne są porównywalne, a dyskryminowani mają większy udział w bezrobociu.

Stopa bezrobocia wg BAEL

WYSZCZEGÓLNIENIE	2018	2019		2020		
	V kwartał		IV kwartał	I kwartał	+/– w porównaniu z	
					I kwartałem 2019	IV kwartałem 2019
	w %					
4. Stopa bezrobocia						
OGÓŁEM	**4,2**	**3,9**	**2,9**	**3,1**	**–0,8**	**0,2**
mężczyźni	4,1	3,4	2,6	3,0	–0,4	0,4
kobiety	4,3	4,6	3,2	3,3	–1,3	0,1

Liczba bezrobotnych



Liczba bezrobotnych

W końcu 2002 r. kobiety zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły 51,2% ogółu bezrobotnych, a w końcu 2007 r. 58,2%. Po okresie wahań w latach 2008-2013, udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrastał od 51,5% w końcu 2014 r. do 56,0% w końcu 2018 r. W końcu 2019 r. udział ten spadł do wielkości 55,3%.

W końcu czerwca 2020 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 551 tys. kobiet oraz 475,5 tys. mężczyzn. Odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 53,7%

Kolejne przejawy dyskryminacji

Większe narażenie na ryzyko utraty miejsca pracy związane jest z problemem zwolnienia nieuzasadnionego. Grupy dyskryminowane na rynku pracy, w tym kobiety, są narażone na utratę miejsca pracy w pierwszej kolejności.

Kobiety napotykają jeszcze jeden problem. Jako mniej liczne w pewnych zawodach lub na pewnych stanowiskach są bardziej dostrzegane, w związku z tym muszą pracować ciężej, a ich niepowodzenia są bardziej zauważane i eksponowane. Czują wówczas większą presję na wykazywanie swoich kompetencji

Dyskryminacja stanowiskowa

Dyskryminacja stanowiskowa występuje wówczas, gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do stanowisk kierowniczych lub decyzyjnych.

Z tą dyskryminacją kobiet powiązana jest segregacja zawodowa w płaszczyźnie wertykalnej, co wyraża się znacznie niższą proporcją kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych. Zjawisko to określa się często jako „szklany sufit”, przez który kobiety mogą tylko obserwować wyższe piętra władzy dla nich praktycznie niedostępne

Dyskryminacja płacowa

Jak podaje GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2018 r. wyniosło 5003,78 zł. Zarobki mężczyzn były o 8,9 proc. (o 443,46 zł) wyższe od średniego wynagrodzenia, a kobiet niższe o 9,2 proc. (o 460,42 zł). Oznacza to, że **przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9 proc. (o 903,88 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.**

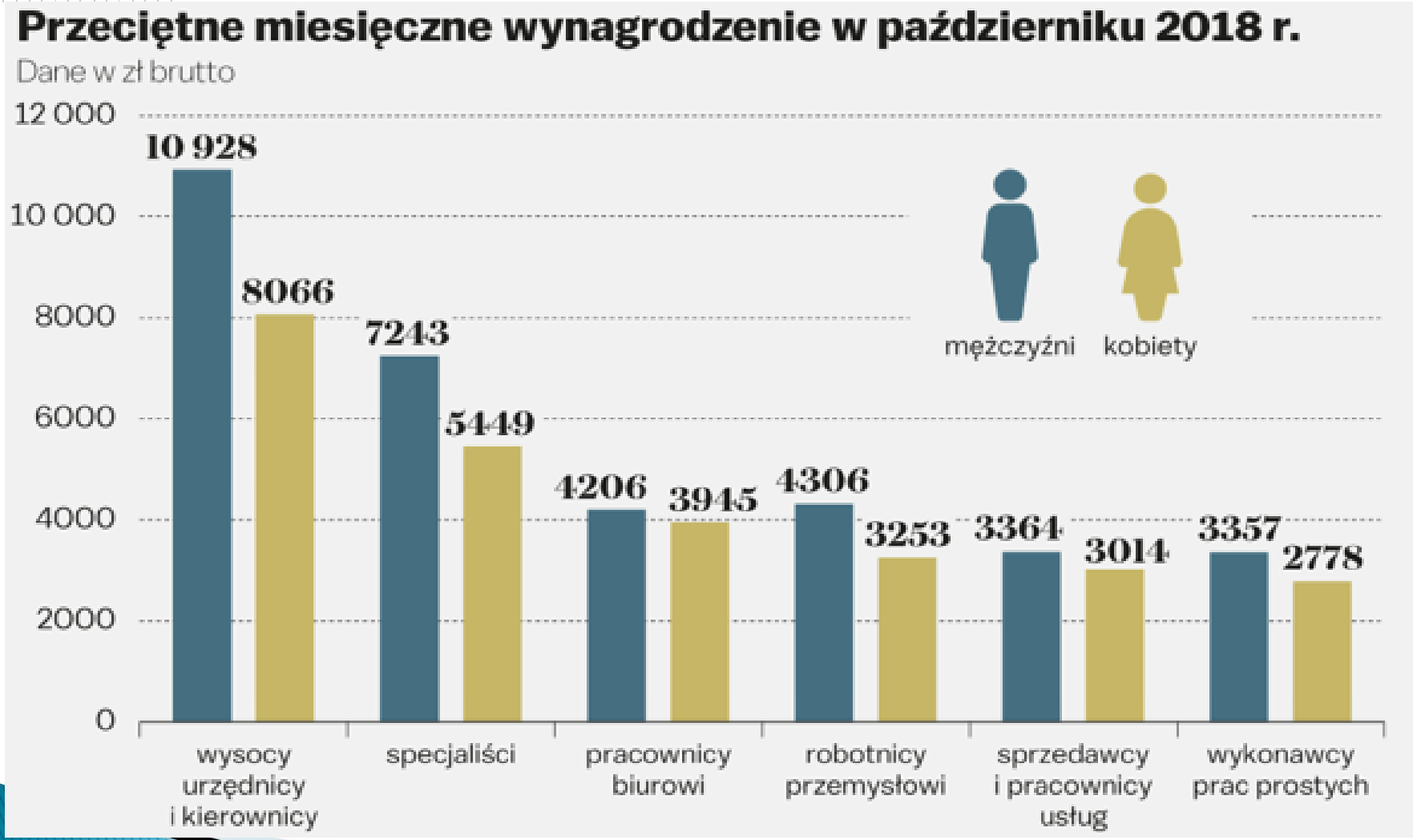
(GUS bada wynagrodzenia co dwa lata)

Dyskryminacja płacowa

Biorąc pod uwagę przeciętne godzinowe wynagrodzenie, ogółem wyniosło ono w październiku 2018 r. 27,79 zł brutto. Patrząc na dane ze względu na płeć widać, że przeciętne zarobki mężczyzn za godzinę pracy były o 6,0 proc. (o 1,68 zł) wyższe od średniego wynagrodzenia kobiet.

Natomiast przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było niższe o 6,7 proc. (o 1,85 zł). Oznacza to, że przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 13,6 proc. (o 3,53 zł) wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Dyskryminacja płacowa



Źródło – GUS