



Karolina Kędziora

Radczyńi prawna, prezeska organizacji pozarządowej Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (ptpa.org.pl). Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna oraz trenerka Programu Human Rights Education for Legal Professionals Rady Europy. Współautorka m.in. książki „Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu” C.H. Beck, 2010 r. oraz Komentarza do Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, Wolters Kluwer, 2016. Nominowana do nagrody Profesjonaliści Forbesa 2013. Od 2016 r. członkini Komisji Prawa Człowieka przy Krajowej Radzie Radców Prawnych. W 2018 r. laureatka nagród – I wyróżnienie w konkursie „Prawnik Pro Bono 2017” organizowanym przez Centrum Pro bono i Tygodnik Rzeczpospolita, oraz „Złotego Paragrafu dla najlepszego Radcy Prawnego 2017” Dziennika Gazeta Prawna.

“Prawa kobiet w zatrudnieniu w praktyce stosowania prawa”

Temat nierównego wynagradzania kobiet w porównaniu z mężczyznami wykonującymi pracę jednakową bądź jednakowej wartości, nie jest nowy, niemniej jednak wciąż aktualny. Identyfikując tzw. lukę płacową, wciąż godzimy się na sytuację w której nawet kobiety mając lepsze kwalifikacje czy doświadczenie zarabiają mniej od kolegów. Kodeks pracy reguluje obowiązek jednakowego wynagradzania w art. 18^{3c}, definiując wynagrodzenie bardzo szeroko. Enumeratywnie wskazane tam kryteria różnicowania wynagrodzenia, stoją w sprzeczności z powszechną praktykę zadawania pytania kandydatce czy kandydatowi do pracy o wskazanie wysokości oczekiwanego wynagrodzenia czy tłumaczenia różnic w wynagrodzeniach zmianą sytuacji na rynku pracy, w której nowym pracownikom trzeba proponować wyższe stawki od tych które otrzymuje „stary” zespół.

Kolejna patologia miejsca pracy, która w praktyce dotyczy przede wszystkim kobiet, to molestowanie seksualne. Art. 18^{3a} § 6 definiuje je jako dyskryminowanie ze względu na płeć, 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. Temat ten jest wciąż mało obecny w praktyce orzeczniczej, niemniej jednak coraz częściej tego typu sprawy są przedmiotem zainteresowania wewnątrzzakładowych komisji antydyskryminacyjnych, które firmy powołują w ramach ustawowego obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Sprzyjająca pracownikom sytuacja na

rynku pracy (niskie bezrobocie), jak również rosnąca świadomość społeczna na temat przemocy seksualnej, sprawia że pracownice zgłaszają pracodawcom nie tylko sytuacje społecznie postrzegane jako drastyczne, ale również reagują na seksistowską atmosferę miejsca pracy, czy przyzwolenie na opowiadanie żartów o charakterze seksualnym. Pytanie jak z nowymi wyzwaniami radzą sobie pracodawcy, na ile prowadzą działania prewencyjne w sposób efektywny i realny, zdając sobie sprawę z trudnej pozycji procesowej, w jakiej mogą się znaleźć gdy pracownica wystąpi pozwem. Zasada przeniesionego na pracodawcę ciężaru dowodu, to duże wyzwanie dla pełnomocnika pracodawcy w sprawach, w których do naruszenia dochodzi pomiędzy dwoma osobami, bez świadków. Dodatkowo, w sprawach dot. zarzutu dyskryminacji, sądy dopuszczają dowód z nagrania pozyskanego bez zgody osoby nagrywanej, jeżeli stwierdzą iż dobro ratowane jest ważniejsze od prawa osoby do niebycia nagrywaną bez swojej zgody. Te i inne zagadnienie dotyczące praw kobiet, będą przedmiotem mojego wstąpienia w ramach I panelu Konferencji, dot. zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu.