



“Równość kobiet i mężczyzn”

Prelekcja

30-31.03.2026



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie



Plan spotkania

1. Cele strategiczne polityki równości płci
2. Dyskryminacja ze względu na płeć
3. Aspekty prawne
4. Przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu
5. Stalking
6. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r
7. Kodeks Pracy
8. Linki



Cele strategiczne polityki równości płci



- **Wolność od przemocy i stereotypów:**
 - Zwalczanie przemocy ze względu na płeć (w tym domowej i seksualnej).
 - Eliminowanie szkodliwych praktyk, takich jak małżeństwa dzieci czy okaleczanie żeńskich narządów płciowych.
 - Przeciwdziałanie stereotypom płciowym, które ograniczają wybory życiowe i zawodowe.



Cele strategiczne polityki równości płci



- **Równość ekonomiczna:**
 - Likwidacja **luki płacowej** (pay gap) – dążenie do równych wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości.
 - Zapewnienie równego dostępu do rynku pracy i równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami a mężczyznami.
 - Wspieranie przedsiębiorczości kobiet oraz udziału kobiet w życiu gospodarczym.



Cele strategiczne polityki równości płci



- **Równość w przywództwie i decyzyjności:**
 - Zwiększenie reprezentacji kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych oraz w organach decyzyjnych w polityce i biznesie.
 - Osiągnięcie równowagi płci w procesach kształtowania polityki publicznej.
- **Uwzględnianie aspektu płci (Gender Mainstreaming):**
 - Wprowadzanie perspektywy płci do wszystkich obszarów polityki, procesów legislacyjnych oraz planowania budżetu (tzw. budżetowanie wrażliwe na płć).
 - Monitorowanie danych statystycznych w podziale na płć, aby skuteczniej identyfikować i eliminować nierówności.



Cele strategiczne polityki równości płci



- **Edukacja i zdrowie:**
 - Gwarantowanie równego dostępu do edukacji na wszystkich poziomach.
 - Zapewnienie powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej, w tym w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego



Stereotypy płci

- Uogólnianie przekonania dotyczącego tego, jakie są (wszystkie) kobiety i jacy (wszyscy) są mężczyźni
- Uproszczone opisy „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”, podzielane przez ogół społeczeństwa i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji w społeczeństwie.



Dyskryminacja ze względu na płeć



Oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, którego skutkiem lub celem jest uszczuplenie lub **uniemożliwienie** jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią z zasobów, praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych

CEDAW, ONZ, 1979r.

(Committee on the Elimination of Discrimination against Women)-
Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet



Dyskryminacja ze względu na płeć



Z dyskryminacją bezpośrednią ze względu na płeć mamy do czynienia, gdy kobieta lub mężczyzna jest traktowana/y mniej korzystnie ze względu na swoją płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba, o odmiennej płci, w porównywalnej sytuacji.



Aspekty prawne

- **Kodeks karny (Art. 119, 257):** Karalne jest stosowanie przemocy, gróźb lub znieważanie ze względu na rasę, narodowość, wyznanie czy bezwyznaniowość.
- **Kodeks pracy (Art. 183a-183e):** Dyskryminacja w pracy (np. nierówne płace, odmowa awansu) jest zakazana. Pracownik ma prawo do odszkodowania, a pracodawca może zostać ukarany grzywną przez PIP
- **Konstytucja RP (Art. 32):** Gwarantuje równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.
- **Kodeks cywilny:** Naruszenie zakazu dyskryminacji może być traktowane jako naruszenie dóbr osobistych (np. godności), umożliwiające żądanie zadośćuczynienia pieniężnego



Przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu



Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania zatrudnienia (dyskryminujące ogłoszenia o pracę)
- rozwiązania zatrudnienia (ze względu na religię, ciążę itp.)
- warunków zatrudnienia (brak dostosowań dla niepełnosprawnych)
- tego samego wynagrodzenia, za tę samą pracę
- awansowania
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji



Nawiązywanie stosunku pracy



- Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: (LISTA ZAMKNIĘTA!)
 - Imię (imiona) i nazwisko
 - Datę urodzenia
 - Dane kontaktowe (nr telefonu, adres e-mail)
 - Wykształcenie
 - Kwalifikacje zawodowe (certyfikaty, uprawnienia)
 - Przebieg dotychczasowego zatrudnienia
- Podanie imion rodziców czy adresu zamieszkania jest zazwyczaj wymagane dopiero **po zatrudnieniu**
- Inne dane osobowe pracownika – imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.



Stalking



Stalking (uporczywe nękanie) to przestępstwo polegające na długotrwałym, powtarzającym się nękaniu, śledzeniu lub obserwowaniu ofiary, co wzbudza w niej uzasadnione poczucie zagrożenia, poniżenia lub istotnie narusza jej prywatność. Może przybierać formę fizyczną (nachodzenie) oraz wirtualną (cyberstalking).

Stalking jest przestępstwem z art. 190a Kodeksu karnego, zagrożonym karą pozbawienia wolności **od 6 miesięcy do lat 8**. Jeśli następstwem stalkingu jest targnięcie się ofiary na własne życie, kara wynosi **od 2 do 15 lat** pozbawienia wolności. Dodatkowo sąd może orzec zakaz zbliżania się do ofiary.

Ściganie sprawców stalkingu następuje na wniosek osoby pokrzywdzonej.



Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r (Dz.U. 2010 Nr 254, poz. 1700)



Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania obowiązuje od 1 stycznia 2011r.

Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom **zasady równego traktowania** ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

Przepisów rozdziału 1 i 2 ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu Pracy.



Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r



Ustawa implementuje przepisy następujących dyrektyw:

- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.



Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r



Art.13 1.Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, **ma prawo do odszkodowania.**

2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – **Kodeks cywilny**

Art. 14. 2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, **uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.**

3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania **ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.**

Art. 15. **Termin przedawnienia** roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.



Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r



Art. 18. Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Art. 20. 1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej "Pełnomocnikiem", powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.

2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.

3. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.



Kodeks Pracy

Dział Pierwszy - Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}. (Zakaz dyskryminacji)

§ 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.



Kodeks Pracy

Art. 18^{3b}. (Naruszenie zasad równego traktowania)



§ 1. **Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, 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.

§ 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.



Kodeks Pracy



Art. 18^{3c}. (Prawo do jednakowego wynagrodzenia)

§ 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.



Kodeks Pracy



Art. 18^{3d}. (Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania)

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.



Linki

- **Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania**
<https://www.gov.pl/web/rownosc>
- **Rzecznik Praw Obywatelskich**
<http://www.brpo.gov.pl/>
- **Fundacja na Rzecz Równości**
<https://fnrr.org/>
- **Portal Funduszy Europejskich dla Śląskiego**
<https://funduszeue.slaskie.pl/>



Dziękuję za uwagę

Ewa Kuczyńska-Tomiło



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie