



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

Warszawa, 30 lipca 2012 r.

Szanowny Pan
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

Szanowny Panie Premierze,

W imieniu Koalicji na Rzecz Równych Szans skupiającej 47 organizacji pozarządowych działających na rzecz praw człowieka oraz równego traktowania, zwracamy się z prośbą o rozważenie możliwości podjęcia działań o charakterze legislacyjnym oraz świadomościowym, które zmierzałyby do uwzględnienia w aktach normatywnych oraz praktyce funkcjonowania instytucji publicznych, zgodnie z zasadą równości płci, zarówno żeńskiej jak i męskiej formy określania stanowisk urzędniczych oraz nazw zawodów.

W 2009 r. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (organizacja koordynująca Koalicję) zrealizowało projekt „Monitoring zasady równości w ogłoszeniach o pracę”, w ramach którego prawnicy oraz prawniczki PTPA reagowali na złamanie zasady równego traktowania ze względu na płeć przez pracodawców/pracodawczynie poszukujących pracowników/pracownic. Podejmowane interwencje dotyczyły zarówno pracodawców prywatnych jak i publicznych, którzy wbrew przepisom ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. z dnia 9 kwietnia 2008 r., Dz. U. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) formułowali ogłoszenia o pracę sugerujące płeć kandydata/kandydatki. Na 60727 przeanalizowanych w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2009 r. przez PTPA ogłoszeń o pracę prawnicy i prawniczki organizacji stwierdzili nieprawidłowości w 24628 ofert, z czego 86% dotyczyło wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć. Z obserwacji PTPA wynika, że mimo upływu prawie 3 lat od zakończenia monitoringu, sytuacja nie uległa większej zmianie, a dyskryminacja w tym zakresie wciąż ma charakter powszechny. Z naszych analiz wynika, że do najpoważniejszych przyczyn utrzymywania się tego niekorzystnego

**Polskie Towarzystwo
Prawa Antydyskryminacyjnego**
ul. Gałczyńskiego 7/6, 00-362 Warszawa
www.ptpa.org.pl

zjawiska należą: brak jednolitego, uwzględniającego obie formy rodzajowe, ustawodawstwa w zakresie określania stanowisk urzędniczych oraz nazw zawodów, a także niska świadomość dyskryminującego charakteru niewłaściwie sformułowanych ogłoszeń o pracę, które krzywdzą oraz wykluczają z rynku pracy osoby o określonej płci (najczęściej kobiety).

Dokonany przez prawników/prawniczkę PTPA przegląd polskiego ustawodawstwa wskazuje na występowanie pewnej prawidłowości w działaniach ustawodawcy. W większości aktów normatywnych dotyczących omawianej kwestii, określenia stanowisk urzędniczych oraz nazwy zawodów formułowane są najczęściej jedynie w formie męskiej, natomiast żeńskie określenia oraz nazwy, jeśli w ogóle się pojawiają, odnoszą się do stanowisk i zawodów uchodzących za mało atrakcyjne, o niewysokiej randze społecznej.

Przykładowo, rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 211, poz. 1630, z późn. zm.) zawiera w zdecydowanej większości przypadków określenia stanowisk urzędniczych wyłącznie w formie męskiej ('dyrektor', 'kapitan portu', 'główny specjalista'), a jedynie w jednym przypadku ('pielęgniarka okręgowa') odwołuje się do formy żeńskiej. Również w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania (Dz. U. Nr 39, poz. 257, z późn. zm.), wykorzystywane nazewnictwo stanowisk urzędniczych odwołuje się wyłącznie do płci męskiej, wskazując na formę żeńską jedynie w przypadku 'maszynistki' i 'starszej maszynistki'. Podobnie jest w przypadku rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 61, poz. 309), gdzie w formie żeńskiej określono jedynie takie stanowiska jak 'repcjonistka', 'sprzątaczką' czy 'pokojową'.

Należy jednak wskazać, że zarysowany powyżej sposób zapisu określeń stanowisk i nazw zawodów nie ma charakteru uniwersalnego w polskim ustawodawstwie. W ustawie z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej (Dz. U. Nr 174, poz. 1039, z późn. zm.) zawarto bowiem zarówno żeńskie, jak i męskie nazwy zawodu. Art. 8. ust. 1 ustawy przewiduje dla osoby posiadającej prawo wykonywania zawodu prawo do posługiwania się tytułem zawodowym 'pielęgniarki' albo 'pielęgniarsza', 'położnej' albo 'położnego', zapewniając jednocześnie tym tytułom ochronę prawną (art. 8 ust. 3 ustawy). W podobny sposób kwestia ta została uregulowana w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2010 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. Nr 49, poz. 299), gdzie przy określeniu niektórych stanowisk urzędniczych uwzględniono obie formy gramatyczne ('sekretarka/sekretarz',

'telefonistka/telefonista'). Przykłady te wskazują, że ustawodawca dostrzega jednak niekiedy konieczność przeciwdziałania ryzyku wykluczenia z języka prawnego i poprzez odpowiednią redakcję przepisu takie zagrożenie eliminuje.

Oddzielne miejsce należy poświęcić na omówienie nazw zawodów zawartych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537). Z obserwacji PTPA wynika, że różne instytucje państwowe (najczęściej urzędy pracy) powołują się na treść tego rozporządzenia wskazując, że przy formułowaniu ogłoszeń o pracę mają obowiązek korzystania z nazw zawodów zawartych w tym akcie normatywnym. Podobnie, jak ma to miejsce w innych wskazanych powyżej przepisach prawa, Klasyfikacja zawarta w tym rozporządzeniu nie ma jednak jednolitego charakteru. Dominują w niej męskie określenia nazw zawodów i specjalności, a żeńskie formy gramatyczne wykorzystywane są jedynie do utworzenia takich nazw jak 'asystentka', 'higienistka', 'fakturzystka' czy 'manikiurzystka'. Z „Objaśnienia do struktury Klasyfikacji...” zawartego w rozporządzeniu, wynika, że Klasyfikacja została opracowana zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, przyjętym w grudniu 2007 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Należy jednak podkreślić, że określenia nazw stanowisk zawarte w ISCO-08 nie odwołują się w żadnym miejscu do konkretnej płci. Nie wynika to jednak z właściwości języka angielskiego, w którym dokument ten został oryginalnie przyjęty, bowiem język ten, podobnie jak język polski umożliwia określenie stanowiska lub nazwy zawodu zarówno w formie wskazującej na płeć (*policeman*), jak i pomijającej odwołanie się do rodzaju żeńskiego lub męskiego (*police officer*). Zastosowany w ISCO-08 Standard celowo wykorzystuje nazewnictwo neutralne pod względem określenia płci korzystając z takich zwrotów, jak '*professional*', '*worker*', '*clerk*', '*manager*' etc. Również załącznik do ISCO-082 zawierający definicje poszczególnych kategorii zawodów (ISCO-08 Group definitions) zredagowany jest w sposób neutralny płciowo. We wszystkich przypadkach, w których tradycyjna nazwa zawodu odwołuje się do konkretnej płci, załącznik zawiera również odniesienie do drugiej płci (*infantryman/woman*, *cameraman/woman*, *postman/woman*, *security patrolman/woman*, *stockman/woman*, *fisherman/woman*, *axeman/woman* etc.). Z tego względu wątpliwości wzbudza zawarta w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej informacja wskazująca, że „dla uproszczenia przyjęto w Klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów rodzaju męskiego, zaś nazwy rodzaju żeńskiego stosowano tylko w niektórych zawodach, wyraźnie zdominowanych przez kobiety. Nie powinno to mieć wpływu na klasyfikowanie pracowników do określonych zawodów. Na świadectwach/zaświadczeniach potwierdzających nabycie kwalifikacji do pracy w określonych zawodach należy stosować nazwy zawodów występujące w Klasyfikacji niezależnie od płci osoby, która uzyskała określone świadectwo/zaświadczenie. Na przykład kobieta, która zdobyła zawód fryzjera, na świadectwie powinna mieć podany zawód: fryzjer, a nie fryzjerka.”

Na praktyczne konsekwencje takiej redakcji Klasyfikacji zwrócił uwagę Wojewoda Mazowiecki w swojej odpowiedzi na pismo PTPA w sprawie publikowania przez Urząd Pracy m.st. Warszawy ofert pracy naruszających obowiązek równego traktowania ze względu na płeć. Wojewoda wskazał, że system informatyczny Syriusz, który wykorzystywany jest w Urzędzie do generowania ogłoszeń o pracę, określa w sposób automatyczny nazwę zawodu poprzez odwołanie się do wspomnianej Klasyfikacji. Przeprowadzona przez Wojewodę kontrola „wykazała, iż pośrednicy pracy zamieszczając w systemie Syriusz przyjętą ofertę nie mają możliwości dokonywania zmian w nazwie zawodu, która wynika z Klasyfikacji zawodów i specjalności, ale w nazwie stanowiska już tak. W związku z tym, w celu wyeliminowania dalszych podejrzeń naruszania obowiązku równego traktowania bez względu na płeć, Wojewoda Mazowiecki zlecił stosowanie jednolitego nazewnictwa w określaniu stanowiska pracy, w tych przypadkach gdzie jest to możliwe, np.: księgowy/księgowa (...)” Nie zmienia to jednak faktu, że sposób redakcji Klasyfikacji pozostawia uzasadnione wątpliwości co do jego zgodności ze standardem zawartym w ISCO-08, a działania podjęte przez Wojewodę mają jedynie charakter lokalny, który nie wyłącza konieczności systemowego podejścia do rozwiązania omawianego problemu.

Obecna sytuacja prowadzi nie tylko do ryzyka ciągłego ponoszenia, zarówno przez państwowych jak i prywatnych pracodawców oraz pracodawczyń, odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (znanych jest już kilka orzeczeń sądów polskich, które uznały pracodawcę za winnego naruszenia zakazu dyskryminacji poprzez niewłaściwe sformułowanie ogłoszenia o pracę). Nie służy ona również prawidłowej realizacji przez Polskę międzynarodowych standardów dotyczących przeciwdziałania tego typu dyskryminacji.

Kwestia powstrzymywania się przez państwa od używania języka wykluczającego przedstawicieli jednej z płci stała się po raz pierwszy przedmiotem obrad 24 sesji Konferencji Generalnej UNESCO w 1987 r. Przyjęta wówczas Rezolucja (24 C/Resolution 14.1), wzywała Dyrektora Generalnego do podjęcia działań zmierzających do zapewnienia, aby wszelkie opracowywane przez UNESCO dokumenty były wolne od języka, który w sposób bezpośredni lub pośredni odwoływałby się tylko do jednej płci. Przygotowano wówczas również poradnik dotyczący stosowania określeń, które nie wykluczałyby przedstawicieli którejkolwiek z płci. Zagadnienie to stanowiło w następnych latach wielokrotnie przedmiot obrad kolejnych sesji Konferencji Generalnej i przyjmowanych w ich trakcie rezolucji (25 C/Resolution 109, 26 C/Resolution 11.1 oraz 28 C/Resolution 1.13.).

Również Rada Europy wielokrotnie zajmowała się tą kwestią. W 1990 roku Komitet Ministrów wydał Rekomendację w sprawie eliminacji seksizmu z języka (Recommendation No R (90)4 On the Elimination of Sexism from Language). Wymaga ona, aby terminologia stosowana w projektach ustaw, w administracji publicznej a także w edukacji gwarantowała przestrzeganie zasady równości ze względu na płeć. Zwraca również uwagę na to, aby eliminować nieobecność kobiet

w języku i promować uczestnictwo, status i rolę kobiet w społeczeństwie w taki sposób, jaki współcześnie dostępny jest dla mężczyzn.

Problematyka występowania w oficjalnym języku dyskryminacyjnych praktyk poruszona została również w Rekomendacji CM/Rec (2007)17 Komitetu Ministrów na temat standardów i mechanizmów wprowadzania i utrzymania równości genderowej (społecznej równości między kobietami a mężczyznami). Punkt nr 6 tego dokumentu został poświęcony zagadnieniu eliminacji seksizmu z języka i promocji języka, który odzwierciedla zasady równości genderowej.

Warto zaznaczyć, że również Parlament Europejski oraz Komisja UE podkreśliły, w wydanych w 2003 r. Wytycznych dla osób uczestniczących w przygotowywaniu wspólnotowych aktów normatywnych, konieczność eliminacji wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć w projektowanych przepisach prawa. Rezultat tych działań, polegający na odpowiednim uwrażliwieniu języka prawnego, widoczny jest np., gdy porówna się pochodzącą z 1950 r. Europejską Konwencję Praw Człowieka z uchwaloną w 2000 r. Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Podczas, gdy pierwszy z przywoływanych dokumentów konsekwentnie korzysta z zaimka 'jego', w Karcie stosowane są zarówno zaimki „jego” jak i „jej”.

Państwa europejskie w różnym zakresie podjęły działania zmierzające do eliminowania języka dyskryminującego jedną z płci. Wielka Brytania już w 1975 r. przyjęła Sex Discrimination Act, który zakazuje stosowania w ofertach pracy określeń odwołujących wyłącznie do płci męskiej lub żeńskiej, z wyjątkiem przypadków gdy jest to uzasadnione. Również w 1975 r. Krajowa Rada Nauczycieli Języka Angielskiego (National Council of Teachers of English) podjęła pierwsze działania zmierzające do promowania języka neutralnego płciowo.

W przypadku zaś wdrażania wskazanych powyżej Rekomendacji, przykład krajów skandynawskich, Francji czy Niemiec prowadzi do wniosku, że mimo zgłaszanych obaw proces ten nie doprowadził jak dotąd do zbyt długiego wydłużenia czy zaciemnienia treści ustawodawstw tych krajów. Na marginesie warto wskazać, że niektóre państwa zdecydowały się również na wydanie odpowiednich poradników dla władz publicznych. W 1993 r. rząd Szwajcarii, przekonany o tym, że administracja powinna używać języka nieseksistowskiego, podjął decyzję o opracowaniu odpowiedniego przewodnika w tym zakresie, natomiast w 1998 r. we Francji premier wydał okólnik, w którym zachęcił ministrów do używania żeńskich nazw zawodów, funkcji i stopni.

Przeprowadzona analiza stanowi uzasadnienie dla wskazanej we wstępie do niniejszego pisma prośby o rozważenie możliwości podjęcia stosownych działań o charakterze legislacyjnym oraz świadomościowym, które zmierzałyby do odpowiedniej zmiany obecnej sytuacji. Na nasze stanowisko w tej sprawie w dużej mierze wpływa również analiza wypowiedzi Rady Języka Polskiego dotyczących tego zagadnienia, a w szczególności stanowiska zajętego przez Radę na posiedzeniu plenarnym w dniu 19 marca 2012 r. w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów. Podobnie, jak Rada dostrzegamy złożoność procesów leżących u podstaw

rozwoju języka i konieczność zachowania ostrożności przy podejmowaniu działań wpływających na jego zmianę. Uważamy jednak, że język nie jest jedynie narzędziem, które odzwierciedla sposób naszego myślenia. Pozwala on bowiem również na kształtowanie naszego sposobu postrzegania, wpływając tym samym na stan i przemiany życia społecznego. Jeśli więc ta właściwość języka umożliwia podjęcie działań, które pozwoliłyby na wyeliminowanie przejawów dyskryminacji z życia społecznego to uważamy, że tego typu działanie jest nie tylko użyteczne, ale i konieczne.

Jako Koalicja deklarujemy jednocześnie otwartość na nawiązanie współpracy w zakresie opracowania strategii, która pozwoliłyby na skuteczne upowszechnienie zarówno męskich, jak i żeńskich form określeń stanowisk oraz nazw zawodów, zarówno w przepisach prawa, jak i praktyce ich stosowania.

Z poważaniem

Krzysztof Śmiszek
Prezes Zarządu PTPA

Członkowie Koalicji na Rzecz Równych Szans:

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego - koordynator Koalicji
Fundacja Feminoteka
Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita”
Kampania Przeciw Homofobii
Lambda Warszawa
Amnesty International
Lambda Bydgoszcz
Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej
Fundacja Równości
Koalicja Karat
Fundacja Trans-Fuzja
Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny
Fundacja MaMa

Polskie Towarzystwo
Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Gałczyńskiego 7/6, 00-362 Warszawa
www.ptpa.org.pl

Fundacja Przestrzeń Kobiet
Fundacja Autonomia
Stowarzyszenie Aktywne Kobiety
Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych MIKUSZEWO
Stowarzyszenie Homo Faber
Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet "Victoria"
Stowarzyszenie Nigdy Więcej
Stowarzyszenie Kobiet Konsola
FORUM 50+
Fundacja TUS
Stowarzyszenie Interwencji Prawnej
Instytut Podkarpacki
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych
Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych ONE.PL
Żydowskie Stowarzyszenie Czulent
Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM
Stowarzyszenia Romów w Polsce
Stowarzyszenie Na Rzecz Lesbijek, Gejów, Osób Biseksualnych, Osób
Transpłciowych oraz Osób Queer "Pracownia Różnorodności"
Stowarzyszenie "W stronę Dziewcząt"
Fundacja na Rzecz Różnorodności Polistrefa
Fundacja Inicjatyw Społecznych "Się Zrobi!"
Forum Żydów Polskich
Fundacja Bez Dyskryminacji
Fundacja Nasza Przestrzeń
Fundacja Wiedza Lokalna
Fundacji "Vis Maior"
Związek Nauczycielstwa Polskiego
Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza
Fundacja "Pies Przewodnik"
Stowarzyszenie Dni Równości i Tolerancji
Stowarzyszenie Otwarte Forum
Fundacja Generacja

**Polskie Towarzystwo
Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Gałczyńskiego 7/6, 00-362 Warszawa
www.ptpa.org.pl**

Fundacja Centrum Praw Kobiet

Do wiadomości:

- Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Pełnomocniczka Rządu ds. Równego

Traktowania

- Irena Lipowicz, Rzeczniczka Praw Obywatelskich

- Ryszard Kalisz, Przewodniczący Sejmowej Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka

Koalicja na Rzecz Równych Szans to nieformalna platforma skupiająca szereg organizacji działających na rzecz praw człowieka i promowania zasady równości i niedyskryminacji. Organizacje wchodzące w skład koalicji są wiodącymi polskimi organizacjami eksperckimi od lat aktywnymi w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji. Głównym celem platformy jest prowadzenie merytorycznego dialogu z rządem odpowiedzialnym za opracowanie kompleksowego i skutecznego prawa antydyskryminacyjnego.