



Wybrane zagadnienia dotyczące problematyki żeńskich oraz męskich określeń stanowisk urzędniczych oraz nazw zawodów na gruncie krajowych i międzynarodowych regulacji prawnych.

Paweł Knut

Niniejsza opinia ma na celu rozważenie zasadności 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 zawodów¹.

W 2009 r. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (dalej PTPA) 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 organizacji stwierdzili nieprawidłowości w 24628 ofert, z czego 86% dotyczyło wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć**². W ramach monitoringu PTPA zwróciło się wówczas do Prezesa Rady Ministrów z oficjalnym pismem wskazującym na praktykę stosowania przez instytucje publiczne w większości ofert pracy wyłącznie męskiej formy określenia stanowiska lub nazwy zawodu. W piśmie tym zaapelowano jednocześnie o rozważenie

1 W poniższym tekście użyto zamiennie rodzaju męskiego oraz żeńskiego do konstruowania takich określeń, jak np. „pracownik”, „pracowniczka”, „prawnik”, „prawniczka”, „pracodawca” „pracodawczyni”.

2 <http://www.ptpa.org.pl/public/files/raport%20pdf.pdf>



możliwości kompleksowego uregulowania tej kwestii zgodnie z zasadą równości płci. W odpowiedzi z 26 sierpnia 2009 r.³ Szef Służby Cywilnej wyraził jednak negatywną opinię co do możliwości wprowadzenia proponowanych zmian, stwierdzając jednocześnie, że nazwy poszczególnych stanowisk w obecnym brzmieniu nie sugerują płci pracownika, a ewentualne nowelizacje przepisów mogłyby doprowadzić do braku przejrzystości w prowadzeniu sprawnej polityki zarządzania.

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 przeprowadzonych analiz wynika, że do najpoważniejszych przyczyn utrzymywania się tego 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 oraz prawniczki 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

3 Pismo Szefa Służby Cywilnej z dnia 26 sierpnia 2009 r., DSC.WZ-171-169(2)/09, 207715/09.



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 'recepjonistka', '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 pielęgniarki 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 'pielęgniarza', '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 dostrzegł jednak niekiedy konieczność przeciwdziałania ryzyku wykluczenia z języka prawnego i poprzez odpowiednią redakcję przepisu takie zagrożenie eliminuje. Technika ta stosowana jest jednak wybiórczo i dotyczy jedynie przypadków gdy wykluczeniem zagrożeni są mężczyźni, wykonujący zawody tradycyjnie przypisywane kobietom.



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 również nie ma 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-08⁴, przyjętym w grudniu 2007 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy (dalej MOP). Należy w tym miejscu jednak podkreślić, że, w przeciwieństwie do polskiej Klasyfikacji, określenia nazw stanowisk zawarte w pierwotnej, anglojęzycznej wersji 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 płć (*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 '*bussiness professional*', '*sales worker*', '*cashier and ticket clerk*', '*trade manager*' etc. Również załącznik do ISCO-082, zawierający definicje poszczególnych kategorii zawodów (ISCO-08 Group definitions⁵) 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*

4 <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

5 <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>



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 wykorzystywany w warszawskim Urzędzie Pracy system informatyczny „Syriusz”, służący do generowania ogłoszeń o pracę, określa w sposób automatyczny nazwę zawodu poprzez odwołanie się do wspomnianej Klasyfikacji, przyjętej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej. 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 pracę⁶). 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 płci⁷. 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

6 Np. sprawa Bartłomieja Trętowskiego: <http://warszawa.gazeta.pl/warszawa/1,86767,4226809.html>

7 <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>



(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 Europejska podkreśliły, w wydanych w 2003 r. Wytocznych dla osób uczestniczących w przygotowywaniu wspólnotowych aktów normatywnych⁸, 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 Kartie stosowane są zarówno zaimki „jego” jak i „jej”.

Jako dobre praktyki mogą posłużyć również rozwiązania zmierzające do wykluczenia języka dyskryminującego jedną z płci, przyjęte na poziomie krajowym przez różne państwa europejskie. 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 kampanie zmierzające do promowania języka neutralnego płciowo. W 1993 r. rząd Szwajcarii, przekonany o tym, że administracja powinna używać języka nieseksistowskiego, podjął decyzję o opracowaniu odpowiedniego przewodnika w tym zakresie. W 1998 r. we Francji premier wydał okólnik, w którym zachęcił ministrów do używania żeńskich nazw zawodów, funkcji i stopni, zaś od 1 stycznia 2012 r. obowiązuje zmieniony tekst austriackiego hymnu narodowego, zmodyfikowany w taki sposób, aby uczynić go neutralnym z punktu widzenia odniesień do płci. W żadnym ze wskazanych powyżej państw proces promocji języka neutralnego płciowo nie doprowadził jak dotąd do zbytniego wydłużenia czy zaciemnienia treści ustawodawstw tych krajów.

8. <http://eur-lex.europa.eu/en/techleg/pdf/en.pdf>



Przeprowadzona analiza przemawia za zasadnością podjęcia stosownych działań o charakterze legislacyjnym oraz świadomościowym, które zmierzałyby do zmiany zarówno przepisów prawa jak i praktyki ich stosowania. Obowiązujące regulacje prawne są niespójne i brakuje im konsekwencji. Mimo zapewnień ustawodawcy mają również dyskryminujący charakter, i stoją w sprzeczności ze standardami wyznaczanymi przez Unię Europejską, Radę Europy, a także Organizację Narodów Zjednoczonych.

Ze względu na złożoność procesów leżących u podstaw rozwoju języka konieczne jest jednak zachowanie ostrożności przy podejmowaniu działań zmierzających do jego zmiany (na kwestię tę zwróciła uwagę m.in. Rada Języka Polskiego na posiedzeniu plenarnym w dniu 19 marca 2012 r. w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów⁹), a opracowanie jakichkolwiek projektów aktów normatywnych powinno zostać poprzedzone merytorycznymi konsultacjami w gronie specjalistów składających się nie tylko z prawników, ale również z badaczy języka polskiego. Ostatecznym argumentem, który powinien skłonić do podjęcia takiego wysiłku jest fakt, że język nie jest jedynie narzędziem, które w sposób bierny odzwierciedla sposób myślenia człowieka. Pozwala on również kształtować sposób percepcji świata, wpływając tym samym na przemiany życia społecznego, również w zakresie postrzegania płci. Jeśli więc ta cecha języka umożliwia podjęcie działań, które pozwoliłyby na wyeliminowanie przejawów dyskryminacji z życia społecznego to, uznać należy, że tego typu działania są nie tylko użyteczne ale i konieczne.

9. http://www.rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1359:stanowisko-rady-jzyka-polskiego-w-sprawie-eskich-form-nazw-zawodow-i-tytuow