

# Podwójna dyskryminacja kobiet niepełnosprawnych w miejscu pracy

Fot. Gino Santa Maria/Bigstockphoto



W artykule poruszono kwestie związane z pojęciem dyskryminacji na rynku pracy oraz z jej przejawami w stosunku do kobiet, w tym kobiet niepełnosprawnych. Omówiono ponadto wyniki badań odnoszących się do zawartego w tekście problemu. Biorąc pod uwagę sytuację kobiet niepełnosprawnych zasadne jest mówienie o tzw. dyskryminacji podwójnej (ze względu na płeć oraz niepełnosprawność). Kobiety te również postrzegane są jako bardziej bierno i niezdolne do pełnienia ról związanych z aktywnością zawodową.

## Double discrimination of disabled women at work

This article discusses issues connected to discrimination on the labour market, as well as discusses other research on this problem. Considering the situation of women with disabilities, it is reasonable to talk about double discrimination (in the context of both gender and disability). These women are also seen as more passive and unable to perform roles associated with occupational activity.

## Wstęp

Większość osób niepełnosprawnych zetknęła się w swoim życiu z objawami dyskryminacji, odrzucenia czy też wykluczenia. Dyskryminacja przyjmuje różne postaci w zależności od rodzaju oraz stopnia posiadanej niepełnosprawności, stając się często przyczyną wycofania takich osób z życia społecznego oraz rezygnowania przez nie z wielu aktywności odpowiadających ich zainteresowaniom. Taka sytuacja wpływa na obniżenie się jakości życia osób niepełnosprawnych oraz poziomu ich motywacji do pracy [1, 2, 3].

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w świetle prawa są sobie równi tak w sferze prywatnej, jak i zawodowej. Regulują to akty prawne, które można podzielić na trzy grupy: o zasięgu światowym, europejskie i krajowe [4].

Te ostatnie zawierają głównie przepisy znajdujące się w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w Kodeksie pracy [5]. Łamanie bądź naruszanie tych przepisów określa się mianem „dyskryminacji”. Przy czym, o ile w sto-

sunku do mężczyzn dyskryminacja ogranicza się zazwyczaj do kwestii dysfunkcyjności ich organizmu, to w przypadku kobiet niepełnosprawnych na rynku pracy zasadne jest mówienie o dyskryminacji podwójnej: zarówno w kontekście niepełnosprawności, jak i płci. Problem ten został bliżej przedstawiony w artykule.

Akty prawne o zasięgu światowym dotyczące powszechnego prawa człowieka do równości wobec prawa oraz ochrony przed dyskryminacją:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej

- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności

W zależności od obszaru dyskryminacji przybiera ona różne formy:

- dyskryminacja ze względu na rasę i pochodzenie etniczne
- dyskryminacja ze względu na płeć
- dyskryminacja ze względu na orientację seksualną
- dyskryminacja ze względu na wiek
- dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność
- dyskryminacja ze względu na stan zdrowia
- dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd
- mobbing [4]

## Dyskryminacja na rynku pracy

Najbardziej rozwiniętą definicję pojęcia dyskryminacji w kontekście rynku pracy stworzyła Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO – International Labour Organization). Według niej dyskryminacja to: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie lub naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu” [6].

Rozdział II Działu pierwszego Kodeksu pracy wskazuje na kwestie związane z równym traktowaniem w zakresie zatrudnienia. Paragraf 1 rozdziału IIa Kodeksu pracy stanowi zaś, że: „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” [7].

### Dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia

Zgodnie z Kodeksem dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, gdy „pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych (...) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy” [7].

Dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy „na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne” [7].

Za dyskryminację wg Kodeksu pracy uznaje się również „działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady” oraz „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem

jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie)” [7].

Do przykładów dyskryminacji w miejscu pracy zaliczyć można np. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za wykonywaną pracę, nieuwzględnienie lub pominięcie przy awansie, złe traktowanie, odmowę zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej [4].

### Dyskryminacja ze względu na płeć

Dodatkowo Kodeks pracy wskazuje na dyskryminację ze względu na płeć jako działanie, które jest „niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)” [7].

Biorąc pod uwagę dyskryminację w miejscu pracy ze względu na płeć warto wspomnieć o projekcie *Gender Index*, realizowanym w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, trwającym od października 2004 do grudnia 2007 r. [8]. Jego celem było opracowanie oraz popularyzowanie modelu zarządzania firmą uwzględniającego politykę równouprawnienia płci. Opracowany wskaźnik *Gender Index* definiuje poziom równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy i obejmuje 7 obszarów przedmiotowych, takich jak:

- rekrutacja
- dostęp do awansów
- ochrona przed zwolnieniami
- dostęp do szkoleń
- wynagrodzenie za pracę
- ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
- możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Jak pokazują wyniki badań prowadzonych w ramach *Gender Index*, w ramach rekrutacji powszechnym problemem jest zadawanie kandydatom oraz kandydatkom pytań o sytuację rodzinną (stan cywilny, pytania związane z rodzicielstwem, pytania o dyspozycyjność, niekiedy dochodzi do wymuszenia na kobietach oświadczenia o tym, iż w określonym czasie nie będą decydowały się na dziecko). W ogłoszeniach o pracę stosuje się jedynie męskie formy zarówno w opisie stanowiska, jak i w odniesieniu do potencjalnych kandydatów. Należy wspomnieć również o mniejszej liczbie ofert pracy dla kobiet oraz wymaganiu od nich wyższych niż od mężczyzn kwalifikacji. Kobiety

są również częściej zatrudniane w niepełnym wymiarze czasu. W zakresie dostępu do szkoleń faworyzowani są mężczyźni.

Mimo że w różnych firmach kobiety awansują na stanowiska kierownicze, to dotyczy to jedynie stanowisk menedżerskich średniego szczebla. Najwyższe stanowiska nadal zdominowane są przez mężczyzn (sytuacja taka również występuje w firmach, w których większość zatrudnionych stanowią kobiety). Jak pokazał projekt *Gender Index*, mimo że w prawie polskim istnieje przepis gwarantujący osobie korzystającej z urlopu macierzyńskiego powrót do pracy na uprzednio zajmowane stanowisko, nie zawsze jest on przestrzegany [8].

Raport PIP opracowany na podstawie przeprowadzonych ankiet w ramach tematu „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy” (2005) wskazywał, że kobiety w Polsce stanowiły wtedy mniejszość na stanowiskach kierowniczych [9]. Taki niekorzystny układ odnosił się zarówno do sektora publicznego, jak i sektora prywatnego. Jedynie w sektorze publicznym w zakładach zatrudniających do 100 osób kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowiły większość. Bilans roczny wskazywał, że mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety. Nie stwierdzono za to dyskryminacji w zakresie kształtowania warunków pracy.

Z analiz skarg wniesionych do PIP wynika, że mobbing oraz dyskryminacja nie stanowiły ich głównego przedmiotu, a występowały zazwyczaj przy okazji innych problemów poruszanych przez osoby składające skargę. Najczęściej zarzuty dotyczyły nierównego traktowania pracowników ze względu na ich wiek, stan zdrowia, przynależność związkową czy też niepełnosprawność, w mniejszym stopniu na płeć. Najczęstszymi przejawami dyskryminacji w ocenie osób składających skargę były: nierówność w wynagrodzeniu lub innych warunkach pracy, pomijanie przy awansowaniu bądź też pomijanie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje.

Ocenę sytuacji kobiet na rynku pracy przeprowadzono również w raporcie pn. „Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. System aktywizacji zawodowej kobiet – kobieta pracująca” (2006). Raport ten powstał w wyniku projektu współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach działania Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich koordynowanego przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. [10]. W ramach projektu przebadano kobiety w wieku produkcyjnym (18-59 lat) oraz pracodawców. Ponad połowa kobiet biorących udział w badaniu to kobiety pracujące zawodowo (57,4% badanych). Opinia o gorszej sytuacji kobiet niż mężczyzn na rynku pracy zaznaczała się bardziej wśród kobiet



– przedsiębiorców. Podawano takie jej przejawy, jak: większa liczba ofert pracy skierowana do mężczyzn, większa liczba obowiązków domowych kobiet; lepsze płace oferowane mężczyznom w porównaniu z kobietami wykonującymi taką samą pracę, większe szanse awansu w przypadku mężczyzn.

Zarówno przedsiębiorcy, jak i kobiety wskazują, że nie zetknęli się w swoim otoczeniu z przypadkami dyskryminacji kobiet w miejscu pracy (77% pracodawców, 69,5% kobiet). Autorzy badania ujawnili niską znajomość praw gwarantujących równość płci na rynku pracy. Połowa przedsiębiorców wyraża przekonanie, że płeć nie jest czynnikiem wpływającym na wybór kandydata na stanowisko, nie jest ona również wskaźnikiem wiarygodności osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą. Większość respondentek wskazuje, że praca jest dobrem samym w sobie (62,9%) i stanowi coś więcej niż źródło dochodu. Również, jak wskazują autorzy badania, prawie połowa kobiet lubi swoją pracę i daje im ona satysfakcję (42,7%).

Głównym powodem bezrobocia wśród kobiet niepracujących była opieka nad rodziną (28,7% – zajmowanie się domem i wnucami bądź dziećmi). 18,7% kobiet uważa, iż poszukiwania te są skazane na porażkę, w związku z czym w ogóle ich nie podejmuje. Co 10. badana ocenia, iż szanse na zdobycie pracy są duże, 1/2 uważa, iż zdobycie pracy będzie trudne. Ocena szans na podjęcie pracy związana jest z posiadaniem dzieci (osoby posiadające dzieci gorzej oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia), wykształceniem (im niższe wykształcenie, tym ocena szans na zdobycie pracy jest mniejsza).

## Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Aktywność na rynku pracy osób z dysfunkcją organizmu ograniczona jest wieloma barierami, których przyczyny są różnorodne. Tkwią one zarówno w samych osobach niepełnosprawnych, jak i wśród pracodawców, współpracowników oraz w warunkach panujących w miejscu pracy. Występują także w środowisku rodzinnym, społecznym i otoczeniu poza pracą (np. obawy pracodawców o jakość pracy osób niepełnosprawnych, bariery architektoniczne, dyskryminacja czy też uprzedzenia współpracowników). Najważniejsze jednak są wszelkie bariery tkwiące w samych osobach niepełnosprawnych. Determinują one zachowania zarówno tych osób, jak i ich otoczenia.

Pracodawcy również stwarzają bariery uniemożliwiające bądź znacząco ograniczające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Do takich przeszkód zaliczyć można:

obawy związane z niską wydajnością pracy osób z dysfunkcją organizmu, z koniecznością przebudowy oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, z zapewnieniem pełnej opieki medycznej takim osobom, stereotypowe postrzeganie osób nie w pełni sprawnych, nieznanomość przepisów prawnych łączących się z zatrudnieniem, niepewność co do reakcji pozostałych pracowników na zatrudnienie i współpracę z osobą z dysfunkcją organizmu, obawa o wizerunek firmy, brak refundacji kosztów utworzenia odpowiednich miejsc pracy, brak ogólnego zainteresowania zatrudnieniem takich osób [11].

Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje, iż osoby niepełnosprawne mogą spotkać się z następującymi formami dyskryminacji na rynku pracy:

- psychologiczne zniechęcenie – okazywanie niechęci przez pracodawcę potencjalnemu pracownikowi, co prowadzi do zniechęcenia oraz rezygnacji z ubiegania się o posadę

- dyskryminacja statystyczna – pracodawca odmawia przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracownikiem tłumacząc, iż jego doświadczenie oraz dane statystyczne wskazują, iż osoba taka nie jest przydatna w jego zakładzie pracy

- dyskryminacja kamuflażowa – pracodawca tworzy kryteria wyboru pracownika w taki sposób, który eliminowałby osobę niepełnosprawną jako osobę ubiegającą się o pracę na danym stanowisku

- dyskryminacja wynikająca z przeświadczenia, że osoby niepełnosprawne posiadają źródło dochodu w postaci renty inwalidzkiej, co w opinii pracodawców powoduje, że odmowa przyjęcia go do pracy nie jest dla niego krzywdząca

- dyskryminacja wynikająca z przekonania, że pozostali pracownicy nie będą przychylni zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, ponieważ obniży to efektywność oraz zarobki w przedsiębiorstwie, które tę osobę zatrudni [6].

Problem ten został uwidoczniiony w badaniach kwestionariuszowych 395 bezrobotnych osób niepełnosprawnych zamieszkających na terenie województwa łódzkiego [6]. Badani wskazali, że odczuli dyskryminację ze strony pracodawców co do swojej osoby zarówno podczas przyjmowania do pracy (29,9%), jak i w samym miejscu pracy (16,7%). Prawie połowa osób badanych (47,6%) wskazała jednak, iż nie spotkała się z żadnymi przejawami dyskryminacji ze strony pracodawców. Do najważniejszych przyczyn dyskryminacji badani zaliczyli rodzaj i stopień niepełnosprawności (w młodym wieku ograniczający dostęp do dalszej drogi kształcenia, oraz w dużym stopniu warunkujący miejsce zatrudnienia takiej osoby).

## Dyskryminacja ze względu na płeć i niepełnosprawność

Kobiety z niepełnosprawnościami są zazwyczaj postrzegane jako zależne od otoczenia, pasywne, niezdolne do wypełniania ról zawodowych oraz nieodpowiednie do wypełniania takich ról [12]. Zatrudnienie jest istotnym czynnikiem wpływającym na poziom samooceny kobiet. Kobiety niepełnosprawne otrzymują niższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami pełnosprawnymi; są też znacznie rzadziej zatrudniane [13].

W analizie *Behavioral Risk Factor Surveillance Survey* prowadzonej w latach 1995-2002 zwrócono uwagę, iż niepełnosprawność oraz płeć są dwoma najsilniejszymi predyktorami bezrobocia [14]: z jednej strony kobiety niepełnosprawne napotykały takie same przejawy dyskryminacji co kobiety pełnosprawne, z drugiej zaś mają te same bariery do pokonania co niepełnosprawni mężczyźni [15].

W kontekście aktywności kobiet niepełnosprawnych warto jest wspomnieć o tzw. mechanizmie błędnego koła. Istotą tego mechanizmu jest to, iż społeczeństwo ogranicza pola aktywności np. kobietom niepełnosprawnym, które z kolei w wyniku obawy przed oceną czy też porównywaniem same zaprzestają podejmowania aktywności. Jest to przyczyna narastającego poczucia bezradności oraz bierności, co z kolei wpływa na pojawianie się dalszych ograniczeń pól aktywności istniejących w środowisku społecznym [15].

W raporcie Rady Europy *Discrimination against women with disabilities* zwrócono uwagę, że uważa się za naturalne, iż mężczyźni niepełnosprawni powinni mieć dostęp do zatrudnienia, podczas gdy w przypadku niepełnosprawnych kobiet nie jest już to tak oczywiste. Często zgadzają się one na wykonywanie mniej płatnej pracy oraz pracy o niższym statusie społecznym [16].

Próbie diagnozy kobiet niepełnosprawnych w Polsce podjęło Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych „One” [17]. Wyniki ankiety przeprowadzonej na portalu Dom Otwarty: Przestrzeń Interakcji przedstawiono i zanalizowano w raporcie pn. „Próba diagnozy psychospołecznej kobiet niepełnosprawnych w Polsce na podstawie danych uzyskanych z projektu Dom Otwarty: Przestrzeń interakcji”. Narzędzie badawcze stanowiła ankieta.

Badane kobiety wskazywały na to, że czują się dyskryminowane ze względu na swoją niepełnosprawność (53%), natomiast zdecydowanie mniej osób wskazało na poczucie dyskryminacji ze względu na fakt bycia kobietą (15% wskazań). Wskazywano takie objawy dyskryminacji, jak niechęć pracodaw-

cy do posiadania we własnym zespole kobiety, nierówność w zarobkach za taką samą pracę co mężczyźni, czy też patrzenie na osobę niepełnosprawną jak na chorą i potrzebującą opieki. Dyskryminację z powodu swojej niepełnosprawności kobiety odczuwały między innymi na takich polach, jak kontakty interpersonalne, sytuacje społeczne, poszukiwanie pracy, miejsce pracy, brak dostosowania miejsc publicznych do potrzeb osób niepełnosprawnych, dostęp do kultury. Niepełnosprawność według badanych jest przyczyną trudności w znalezieniu dobrej pracy (28%), stanowi przeszkodę w niezależnym życiu (24%), sprawia, że respondentki nie czują się w pełni kobietami, utrudnia znalezienie partnera życiowego (11%) czy też jest przeszkodą w wykonywaniu wymarzonego zawodu (8%).

## Podsumowanie

W przypadku kobiet niepełnosprawnych na rynku pracy zasadne jest mówienie o dyskryminacji szczególnie w kontekście niepełnosprawności oraz płci, a więc o dyskryminacji podwójnej.

Kobiety niepełnosprawne często postrzegane są jako bierne i niezdolne do wypełniania ról zawodowych, co wykazano chociażby w raporcie Rady Europy *Discrimination against women with disabilities*, czy w badaniach przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych „One”. Wynika z nich jasno, że kobiety bardziej odczuwają dyskryminację ze względu na niepełnosprawność niż mężczyźni oraz często zgadzają się na pracę na tym samym stanowisku i z tym samym zakresem obowiązków co mężczyźni, ale za niższą płacę. Dostęp do zatrudnienia jest dla kobiet niepełnosprawnych trudniejszy, niż w przypadku niepełnosprawnych mężczyzn: w większości stanowią one grupę osób biernych zawodowo.

Bariery uniemożliwiające lub znacznie ograniczające zatrudnienie kobiet niepełnosprawnych mają genzę również w uleganiu przez wielu pracodawców stereotypom dotyczącym wydajności czy też samej pracy osób niepełnosprawnych. Zaliczyć można do nich np. strach przed reakcją współpracowników, irracjonalną obawę przed negatywną oceną firmy zatrudniającej niepełnosprawnych przez osoby z zewnątrz czy też przeświadczenie niedostatecznych korzyściach finansowych, płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wszystkie te czynniki wpływają w sposób negatywny na kobiety niepełnosprawne, obniżając ich poczucie skuteczności, samoocenę i pośrednio – jakość ich życia. Skutek jest taki, że brakuje im motywacji do podejmowania

aktywności, zarówno na polu zawodowym jak i na społecznym.

## PIŚMIENNICTWO

- [1] Pawłowska K. *Odczuwanie poziomu jakości życia przez osoby niepełnosprawne – przegląd wybranych badań*. „Bezpieczeństwo Pracy” 2009, 450, 3:14-17
- [2] Pawłowska K. *Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymywania pracy zawodowej*. „Bezpieczeństwo Pracy” 2010, 466-467, 7-8:24-27
- [3] Pawłowska-Cyprysiak K. *Uwarunkowania jakości życia osób z niepełnosprawnością ruchową*. „Bezpieczeństwo Pracy” 2011, 481, 10:6-8
- [4] [www.rownetraktowanie.gov.pl](http://www.rownetraktowanie.gov.pl), 3.04.2012
- [5] Kalinowska-Nawrotek B. *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2005
- [6] Poliwczyk I. *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*. Warszawa, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2007
- [7] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)
- [8] Raport *Genderowy Index Problemów. Genderowy Index Rozwiązań*. Warszawa, marzec 2007
- [9] Raport *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy*. Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2005
- [10] Raport *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. System aktywizacji zawodowej kobiet – kobieta pracująca*. Kutno 2006
- [11] Chorążuk J. *Bariery ograniczające zatrudnianie osób niepełnosprawnych w instytucjach publicznych*. „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych” 2006, 7-8, 3-4:91-121
- [12] Serajul Haq F. *Carrere and employment opportunities for women with disabilities in Malaysia*. „Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal” 2003; 14,1:71-78
- [13] Nosek M. A., Hughes R. B., Swedlund N., Taylor H. B., Swank P. *Self-esteem and women with disabilities*. „Social Science & Medicine” 2003; 56:1737-1747
- [14] Smith L. D. *Disability, gender, and unemployment relationships in the United States from the behavioral risk factor surveillance system*. „Work” 2007; 29:127-135
- [15] Oleksy-Sanocka B. *Problemy wielokrotnej dyskryminacji kobiet i dziewcząt w grupie osób z ograniczonymi sprawnościami* [w]: Brzezińska A I., Pluta J., Rycielski R (red.) *Potrzeby specyficznych grup osób z ograniczonymi sprawnościami*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010
- [16] Belezka M. L. *Discrimination against women with disabilities. Integration of people with disabilities*. Council of Europe Publishing 2003
- [17] Raport *Próba diagnozy psychospołecznej kobiet niepełnosprawnych w Polsce na podstawie danych uzyskanych z projektu dom otwarty: przestrzeń interakcji*. Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych „One”, 2008

*Publikacja opracowana na podstawie wyników II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2011-2013 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*

## Dr hab. inż. Konrad Tott, prof. nadzw. CIOP-PIB odznaczony srebrną odznaką FSNT-NOT

10 grudnia 2012 r. ostatni raz w tej kadencji zebrał się Polski Komitet Naukowo-Techniczny FSNT-NOT Ergonomii i Ochrony Pracy. Podczas uroczystego posiedzenia przewodniczący Komitetu – dr hab. inż. Konrad Tott, prof. nadzw. CIOP-PIB przedstawił sprawozdanie z całości kształtu pracy Komitetu w trakcie ostatnich 4 lat i został odznaczony srebrną odznaką Federacji.

Jak podkreślił w trakcie swojego wystąpienia prof. Tott, w kadencji 2008-2012 odbyło się 14 posiedzeń plenarnych i jedno posiedzenie prezydium Komitetu. Posiedzenia plenarne poświęcone były głównie aktualizowaniu i pogłębianiu wiedzy i praktycznych doświadczeń dotyczących m.in. takich zagadnień z zakresu ochrony pracy i ergonomii, jak: stan implementacji do prawodawstwa polskiego dyrektyw unijnych lub ich nowelizacji (2006/225/WE, 269/90/WE i 270/90/WE); edukacja w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy – wymagania prawne, charakterystyka systemu edukacji w tym obszarze i działania wspomagające proces edukacji w zakresie bhp; zasady uznawania i dokumentowania kompetencji osób działających w obszarze bhp czy wyniki realizacji zadań w pierwszym i drugim etapie koordynowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” w aspekcie możliwości wykorzystania i upowszechniania tych wyników przez Komitet Ergonomii i Ochrony Pracy.

Głos zabrała także prezes FSNT-NOT, Ewa Mańkiewicz-Cudny, która wręczając przewodniczącemu srebrną odznaką Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT stwierdziła, że: „ (...) patrząc na dorobek NOT w tej kadencji należy podkreślić, że jest on oparty w dużej mierze na tak dobrze działających komitetach, jak ten”. (kj)