

Państwowa Inspekcja Pracy
Główny Inspektorat Pracy

**RÓWNE TRAKTOWANIE KOBIET
I MĘŻCZYŹN W STOSUNKACH PRACY**

MOBBING W ŚRODOWISKU PRACY

Warszawa 2005 r.

I. WSTĘP

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

Obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, wynikający z przepisów konstytucyjnych (art. 33) oraz ogólnych zasad prawa pracy (art. 11² i 11³ k.p.), został skonkretyzowany w przepisach zawartych w rozdziale IIa, dodanym do działu pierwszego kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2001r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Do dnia wejścia w życie nowych przepisów brak stosownych procedur i ułatwień dowodowych sprawiał, że dyskryminacyjne postępowanie podmiotu zatrudniającego pozostawało z reguły bezkarne. Od 1 stycznia 2002 r. – m.in. dzięki objęciu terminem „dyskryminacja” jej kwalifikowanych form (dyskryminacja pośrednia), szczegółowemu określeniu wyjątków od zasady jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn, przeniesieniu ciężaru dowodu na stronę pozwaną w razie uprawdopodobnienia przez stronę pozywającą faktu dyskryminacji, wprowadzeniu sankcji za praktyki dyskryminacyjne oraz ustanowieniu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłoby szykanę pracodawcy za skorzystanie z ochrony – stworzono realną możliwość reagowania na przejawy naruszania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Kolejna zmiana Kodeksu pracy dostosowująca polskie przepisy do wymogów prawa wspólnotowego ustawą z dnia 14 listopada 2003 r., pociągnęła za sobą rezygnację z dotychczasowego sformułowania „równe traktowanie kobiet i mężczyzn” na rzecz „równego traktowania w zatrudnieniu” oraz rozbudowanie katalogu wymienionych *expressis verbis* niedopuszczalnych kryteriów różnicowania pracowników. Od 1 stycznia 2004 r. regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć rozszerzono na przypadki dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ustawa nowelizująca zdefiniowała pojęcie dyskryminacji bezpośredniej jako stan, w którym pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Ponadto, ustawodawca doprecyzował pojęcie dyskryminowania pośredniego, uznając, że istnieje ono wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, z jednej lub kilku niedopuszczalnych przyczyn, wystąpiły, występują lub

mogłyby wystąpić dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Za przejaw dyskryminowania uznano zarówno działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak i zachowanie – określane mianem molestowania - którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.

Od 1 stycznia 2004 r. pojęcie dyskryminacji ze względu na płeć obejmuje także molestowanie seksualne, rozumiane jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Ustawodawca dodaje, iż na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Wydaje się, że tak długi okres oczekiwania na prawne uregulowanie kwestii molestowania w miejscu pracy wynika z faktu, iż jest to materia niezwykle delikatna, trudno poddająca się obiektywnej weryfikacji – jak zawsze, gdy prawo wkracza w sferę dóbr osobistych człowieka. Obecnie osoba molestowana może szukać ochrony prawnej na drodze sądowej zarówno w oparciu o przepisy prawa pracy, prawa cywilnego (wystąpienie na drogę cywilną, której konsekwencją może być zasądzenie odszkodowania za naruszenie godności osobistej), jak i prawa karnego (przeprowadzenie sprawy karnej przeciwko sprawcy molestowania seksualnego w oparciu o art. 199 Kodeksu karnego – nadużycie stosunku zależności).

Pracodawca może uwolnić się od zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu o ile udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Kolejną zmianą podyktowaną koniecznością dostosowania polskich rozwiązań antydyskryminacyjnych do standardów unijnych jest zniesienie górnej granicy odszkodowania zasądanego od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (do 31 grudnia 2003 r. odszkodowanie nie mogło przekroczyć sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Warto zaznaczyć, że w art. 94 dodano punkt 2b nakazujący pracodawcy dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od dyskryminacji w zatrudnieniu.

MOBBING

Pojęcie mobbingu – choć nowe na gruncie kodeksowym – opisuje zjawisko występujące od dawna w środowisku pracy. Wyniki prowadzonych od lat 70-tych badań naukowych wykazały niezbitą ścisłą zależność pomiędzy stresem pracownika spowodowanym przemocą psychiczną w miejscu pracy a jego wydajnością, obniżoną wskutek pogorszenia stanu zdrowia, tak fizycznego, jak i psychicznego.

Do dnia 1 stycznia 2004 r. mobbing nie był pojęciem normatywnym, zaś w polskim prawie brakowało przepisów regulujących wprost problem szykanowania w miejscu pracy. Punkt wyjścia dla dochodzenia roszczeń przez ofiary przemocy psychicznej w miejscu pracy stanowił wówczas art. 11¹ k.p., zgodnie z którym pracodawca winien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Art. 11¹ k.p. łączono z odpowiednimi przepisami Kodeksu cywilnego (poprzez art. 300 k.p.), określającymi roszczenia osób, których godność lub dobra osobiste zostały naruszone, zarówno majątkowe (o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę lub o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, roszczenie o naprawienie szkody), jak i niemajątkowe (o zaniechanie działań zagrażających dobrom osobistym poszkodowanego, o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia).

Wychodząc naprzeciw społecznemu zapotrzebowaniu na wypracowanie uniwersalnej i wyczerpującej definicji mobbingu oraz sposobu postępowania w przypadku jego zaistnienia, w ustawie z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw poszerzono Kodeks pracy o dodatkowy art. 94³, wprowadzający pojęcie mobbingu do krajowego porządku prawnego.

Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, który ustawa definiuje jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, zaś w przypadku gdy pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma on prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zastrzeżono jednocześnie, że oświadczenie pracownika

o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

II. RÓWNE TRAKTOWANIE KOBIEC I MĘCZYCZYN W STOSUNKACH PRACY.

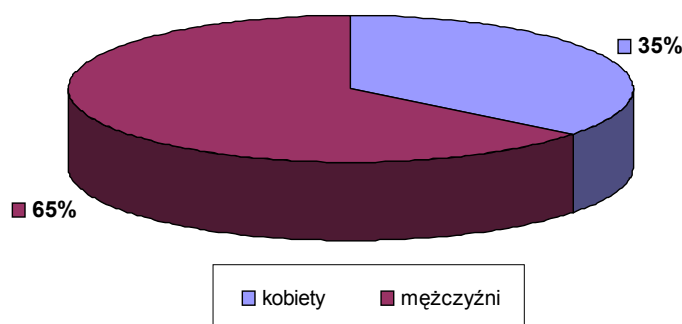
Dla Państwowej Inspekcji Pracy, oprócz formalnego uzupełnienia przepisów polskiego prawa regulacjami równościowymi, istotny jest aspekt ich praktycznego funkcjonowania, a nade wszystko możliwość identyfikacji niekorzystnych zjawisk poprzez rozeznanie obszarów najczęściej występujących naruszeń zakazu dyskryminacji.

Jeszcze na gruncie przepisów obowiązujących przed nowelizacją kodeksu pracy Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w roku 1998 i 1999 kontrole rozpoznawcze dyskryminacji w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć. W ankietach opracowanych na potrzeby rozpoznania realizowanego począwszy od 2003 r. w ramach tematu „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy” poszerzono spektrum badanych zagadnień między innymi o kwestie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, warunków zatrudnienia, zatrudniania w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w godzinach nadliczbowych. Celem badania jest uchwycenie istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy, stąd też wybrane zagadnienia są badane z zastosowaniem kryterium poziomu wykształcenia, dodatkowych kwalifikacji, stażu pracy, wieku, zajmowanego stanowiska.

W sumie w 2004 r. przebadano 3579 osób w 150 zakładach pracy.

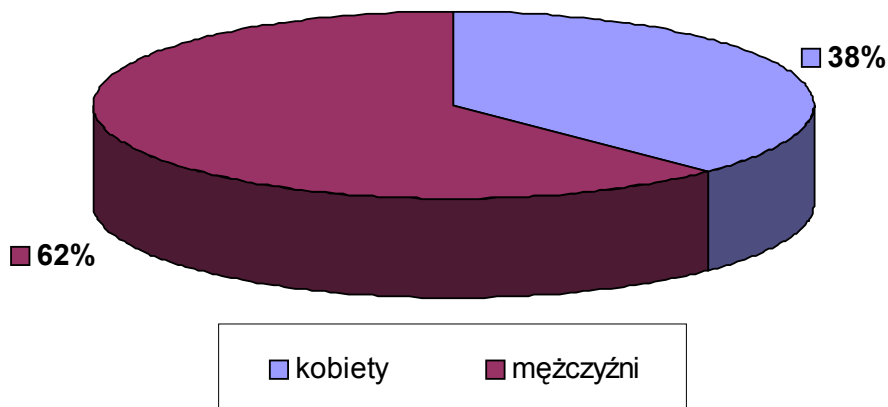
W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że kobiety w Polsce stanowią wyraźną mniejszość na wyższych stanowiskach kierowniczych – w 2002 r. zajmowały o blisko połowę mniej wyższych stanowisk niż mężczyźni.

Pracujący na wyższych stanowiskach kierowniczych 2002 r.



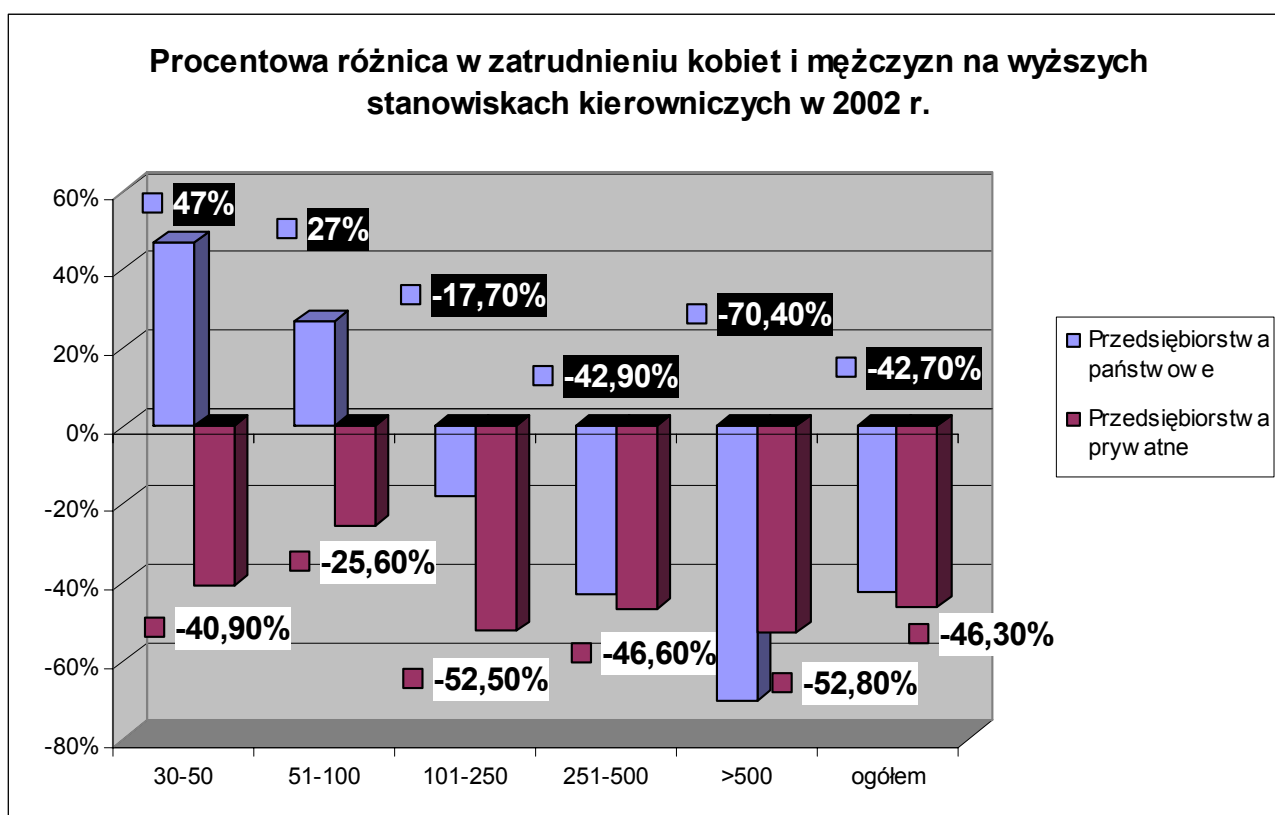
Podobnie kształtowała się sytuacja w 2003 r.

Pracujący na wyższych stanowiskach kierowniczych 2003 r.

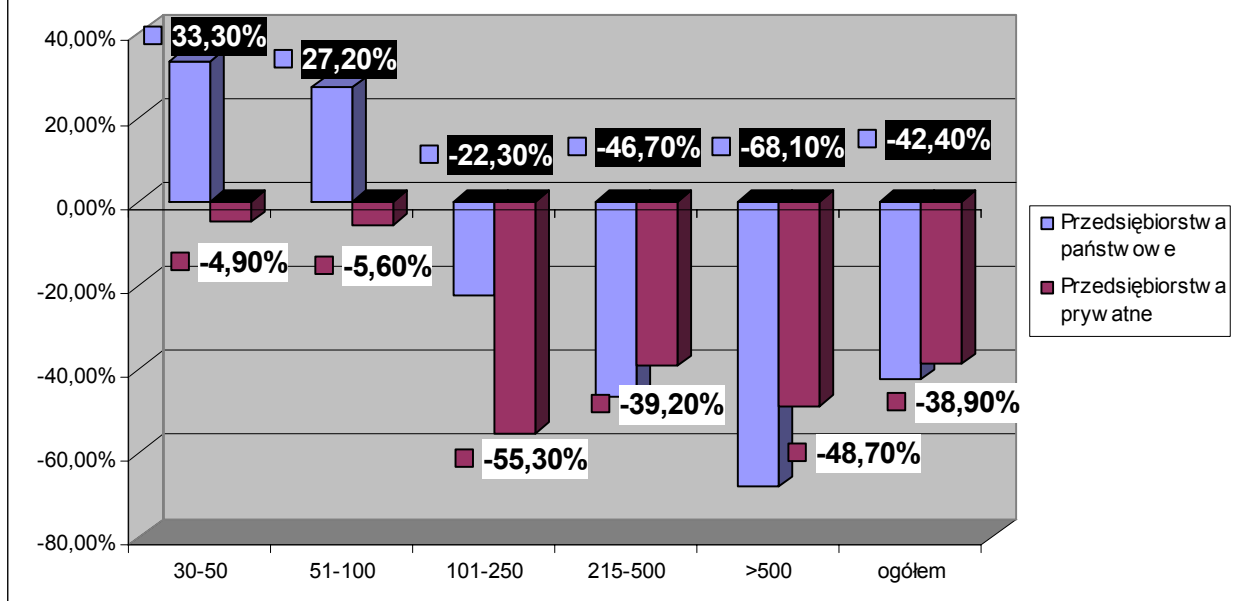


Niekorzystny stosunek dotyczy zarówno sektora publicznego, jak i w większym stopniu prywatnego. Przewagę kobiet zanotowano jedynie w zakładach sektora publicznego zatrudniających do 100 pracowników.

Procentowa różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach kierowniczych w 2002 r.

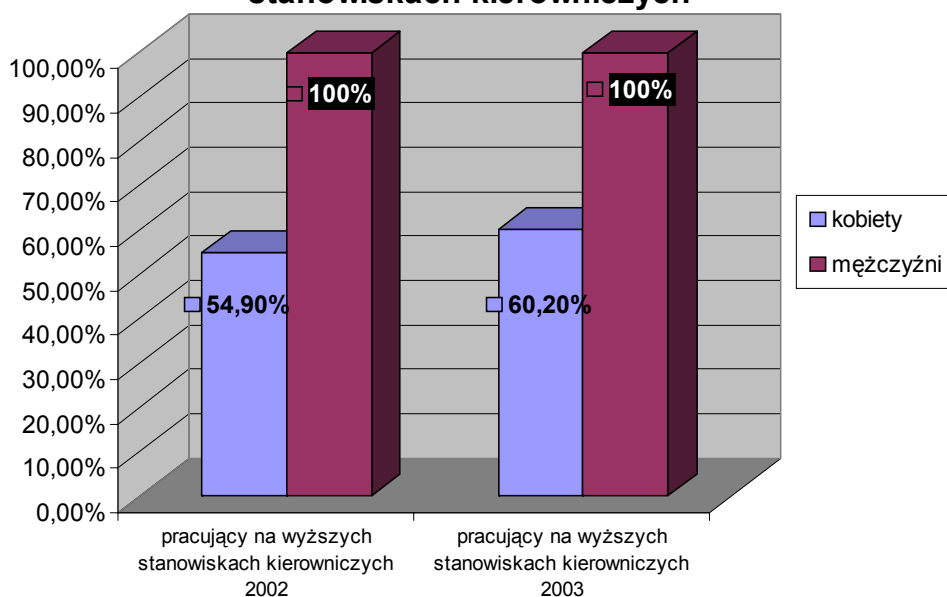


Procentowa różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach kierowniczych w 2003 r.



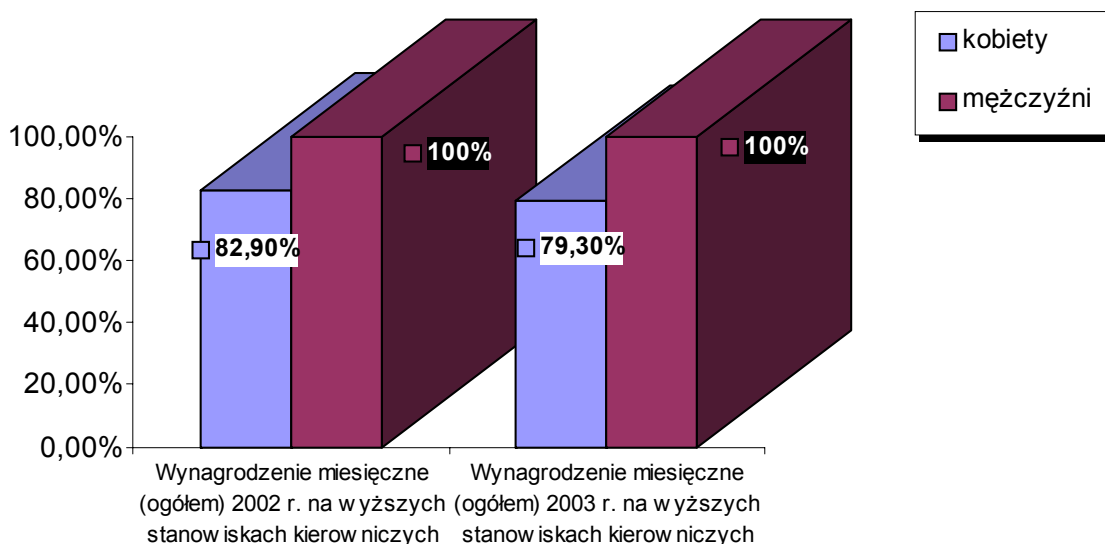
W świetle zgromadzonych danych wydaje się, że tak znaczna przewaga mężczyzn na wyższych stanowiskach jest uwarunkowana kulturowo. Tradycyjne pojmowanie roli kobiety jako opiekunki odpowiedzialnej przede wszystkim za wychowanie potomstwa i podtrzymywanie ogniska domowego sprawia, że same zainteresowane często nie aspirują do piastowania wyższych stanowisk, jako wymagających pełnej dyspozycyjności i zaangażowania, a przez to zagrażających wypełnieniu jednoznacznie sformułowanych oczekiwań społecznych. Potwierdza to znamieny fakt, iż kobiety cztery razy częściej od mężczyzn korzystają z dwóch dni zwolnienia od pracy z tytułu wychowywania dzieci w wieku do lat 14.

Pomiar reprezentatywności płci na wyższych stanowiskach kierowniczych



W zakresie wynagrodzeń brak równego traktowania był najbardziej zauważalny w grupie osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych. Kobiety pracujące na tego typu stanowiskach zarabiały w 2002 roku o 17,1% mniej od swoich kolegów. W 2003 roku sytuacja uległa nieznacznemu pogorszeniu – różnica ta zwiększyła się do 20,7 punktu procentowego i wynosi ponad jedną piątą wynagrodzenia otrzymywanego przez kobiety. W pozostałych grupach pracowniczych różnice nie są aż tak drastyczne.

Różnica procentowa w wynagrodzeniu miesięcznym otrzymywanym przez kobiety i mężczyzn w 2002 i 2003 roku



Bilans roczny w 2003 r. w sposób znaczący uwypukla różnicę pomiędzy płciami – wyższa pensja mężczyzn sprawia, że różnica między rocznym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn jest równa trzem średnim miesięcznym wynagrodzeniom kobiet. Przeprowadzone badanie wykazało, że na niższych stanowiskach kierowniczych nie zanotowano znaczących różnic w wynagrodzeniach.

W badanej próbie nie wystąpiły widoczne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie dostępu, poprzez awans, do wyższych stanowisk kierowniczych. Kobiety pracowały średnio 6 miesięcy krócej by uzyskać wyższe stanowisko (kobiety: 10 lat i 1 miesiąc – mężczyźni: 10 lat i 7 miesięcy), ale upragniony awans osiągają w wieku wyższym o 4 miesiące od mężczyzn (kobiety: 40 lat i 1 miesiąc – mężczyźni: 39 lat i 9 miesięcy).

W badaniu nie stwierdzono dyskryminacji pracowników w zakresie ukształtowania warunków pracy, zarówno w zakresie pracy w niedogodnych godzinach pracy, jak i pracy w godzinach nadliczbowych.

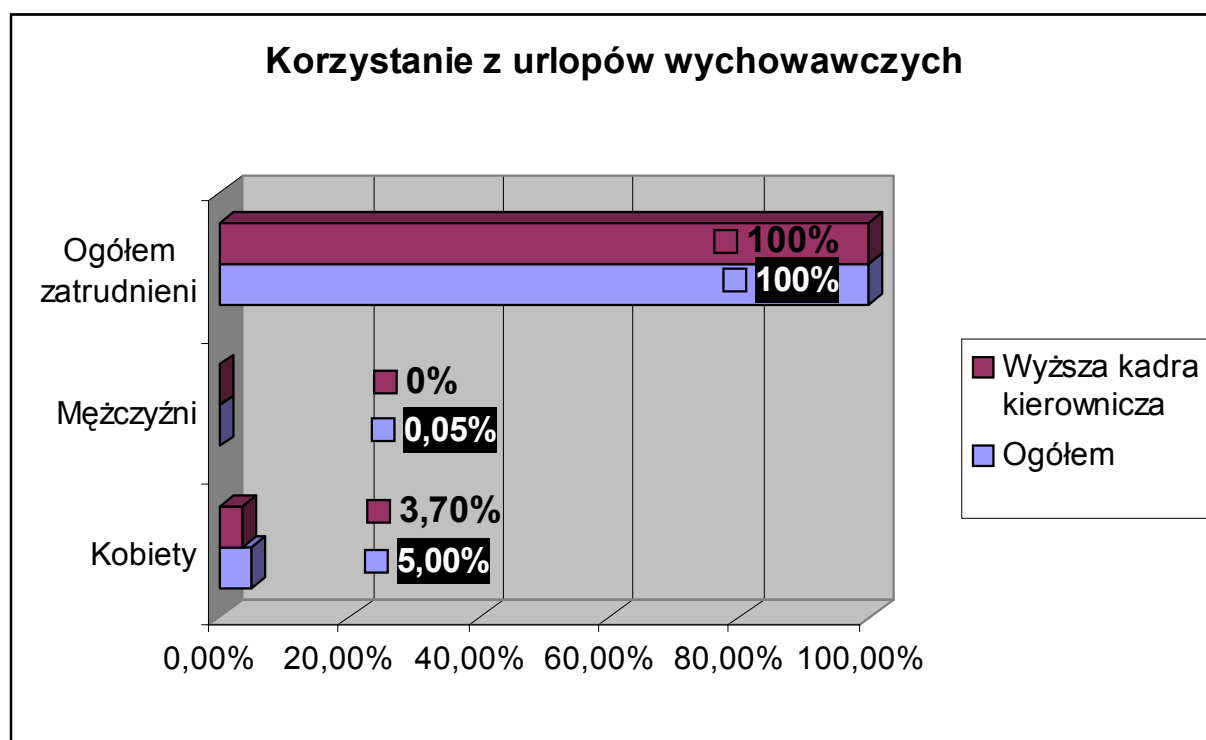
Kobiety częściej niż mężczyźni wykorzystują uprawnienia przysługujące rodzicom z racji wychowywania potomstwa. Z prawa do dwudniowego zwolnienia od pracy z tytułu

wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat korzystała co czwarta kobieta i co siódmy mężczyzna.

Na wyższych stanowiskach kierowniczych wykorzystanie w/w uprawnień wyraźnie się zmniejsza, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

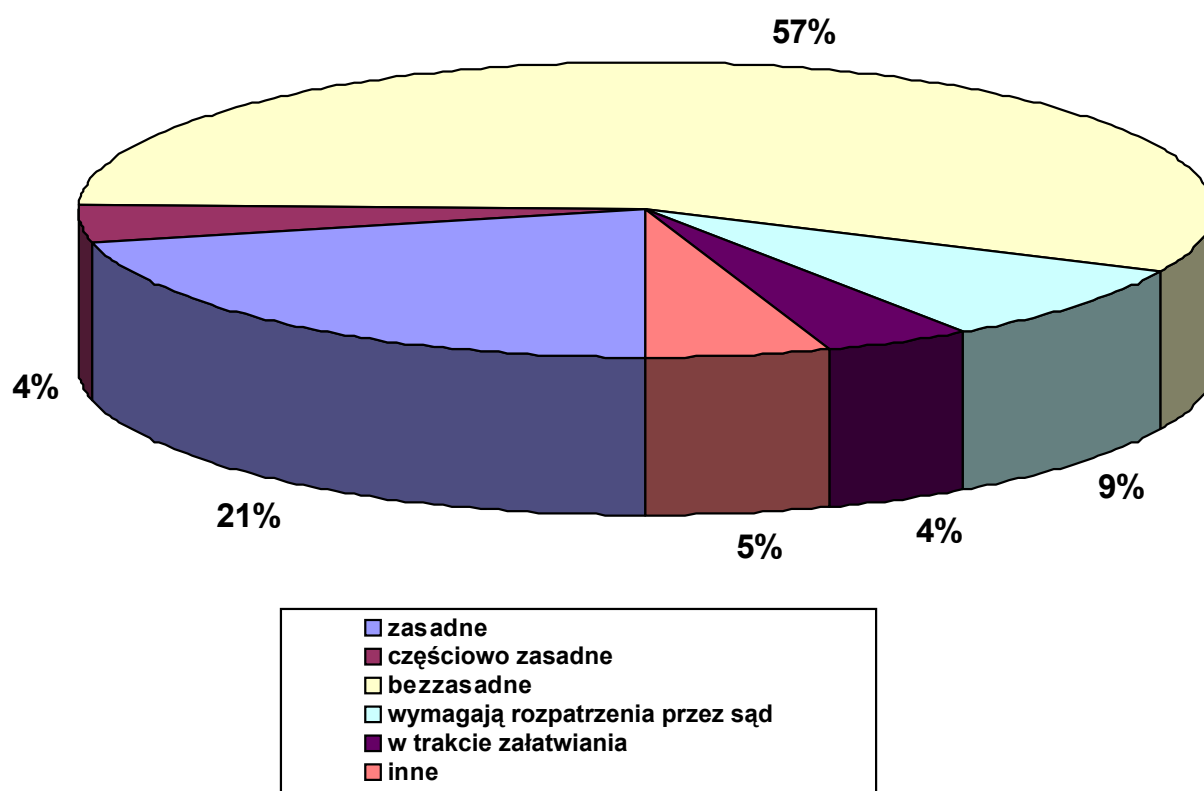
Tendencja spadku przyrostu naturalnego ma odzwierciedlenie również w środowisku pracy. W 2003 r. kobiety przebywały na urlopie macierzyńskim przeciętnie 118 dni. Z tego urlopu korzystała jedna na dwadzieścia pięć kobiet. Jeszcze mniej kobiet korzystało z prawa do urlopu wychowawczego i przeciętnie wykorzystywały 217 dni. W przypadku kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych ma to już charakter śladowy, jednak jest to raczej wynikiem świadomego planowania kariery – kobiety najpierw wychowują potomstwo, a później starają się poświęcić pracy.

Mężczyźni - prawdopodobnie z powodów uwarunkowań społecznych - korzystają z tych uprawnień w stopniu marginalnym.

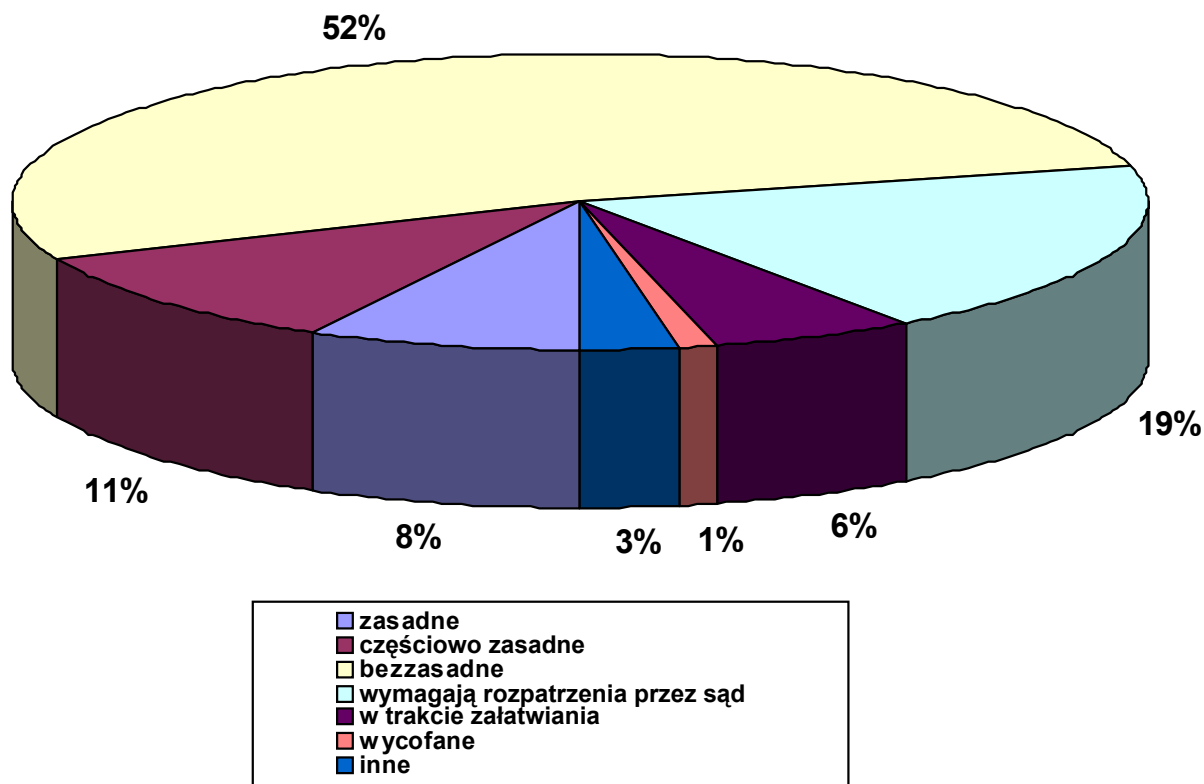


III. SKARGI DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU ORAZ MOBBINGU.

W 2004 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 94 sprawy, których przedmiotem była dyskryminacja w stosunkach pracy. Spośród 88 skarg tego typu rozpatrzonych do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, 20 z nich okazało się zasadnymi (22, 7%), w czterech przypadkach zarzuty znalazły częściowe potwierdzenie. Zarzut molestowania seksualnego podniesiono w ośmiu skargach: 4 uznano za bezzasadne, co do dwóch wskazano sąd jako właściwy do ich rozpatrzenia, jednej nie można było zweryfikować z uwagi na zaszłą zmianę dyrektora – rzekomego sprawcę molestowania seksualnego, zaś jedna jest w toku.



W roku ubiegłym zarejestrowano 395 skarg, w których podnoszono zarzut mobbingu. Ponad połowa z nich została uznana za bezzasadne, zaledwie 31 skarg okazało się być w pełni uzasadnionymi, a w 43 przypadkach zarzut mobbingu znalazł częściowe potwierdzenie. Zebrany w trakcie kontroli podjętych w ramach rozpoznania 76 skarg materiał dowodowy nie pozwalał na jednoznaczne wykazanie faktu mobbingu, co czyniło koniecznym rozpoznanie tych spraw na drodze postępowania sądowego.



Analiza powyższych skarg wykazała, że problematyka dyskryminacji bądź mobbingu zazwyczaj nie stanowi ich głównego przedmiotu. Występuje ona zwykle obok zasadniczych problemów poruszanych przez skarżących, np. nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących wynagrodzeń za pracę, czasu pracy, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy itd. W wielu skargach dotyczących problemu dyskryminacji sygnalizowane jest jednocześnie zjawisko mobbingu. Niejednokrotnie osoby skarżące posługują się terminem dyskryminacja, pomimo że skarga odnosi się faktycznie do mobbingu – i na odwrót. Dla zainteresowanych różnica pomiędzy mobbingiem a dyskryminacją często pozostaje nieuchwytna. Powszechnie panuje przekonanie, iż mobbing i dyskryminacja to pojęcia opisujące tę samą instytucję, gdy w rzeczywistości są one odmiennie uregulowane w Kodeksie pracy. Zasadnicza różnica polega na tym, iż w przypadku dyskryminacji ciężar dowodu jest przerzucony na pracodawcę, zaś zadanie ofiary ogranicza się do przytoczenia faktów służących uprawdopodobnieniu jej zaistnienia. Natomiast w przypadku mobbingu ciężar dowodu spoczywa na dochodzącym roszczeń pracowniku.

W skargach w różny sposób określano przyczyny oraz kryteria dyskryminacji. W wielu przypadkach skarżący wskazywali kilka możliwych kryteriów albo ograniczali się jedynie do ogólnego stwierdzenia, że dyskryminacja ma miejsce, nie podając jej motywów.

Zawarte w skargach zarzuty nierównego traktowania pracowników najczęściej dotyczyły dyskryminacji ze względu na wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność, wymiar czasu pracy, przynależność związkową, w mniejszym stopniu ze względu na płeć.

Do najczęstszych przejawów dyskryminacji – w ocenie skarżących - należy zaliczyć niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, zaś w dalszej kolejności wymieniane jest pomijanie przy awansowaniu oraz typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Rozpatrzone skargi, w których stawiany był zarzut stosowania przez pracodawcę działań określonych w kodeksie pracy jako mobbing wskazują, że osoby skarżące często rozciągają definicję mobbingu na inne nieprawidłowości występujące w zakładach pracy, np. łamanie przepisów o czasie pracy poprzez zatrudnienie ponad normy czasu pracy bez odpowiedniej rekompensaty określonej przepisami kodeksu pracy.

Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, iż pracownicy oczekują, aby inspektorzy udowadniali stosowanie przez pracodawcę dyskryminacji bądź mobbingu. Te oczekiwania w wielu przypadkach nie mogą być spełnione, w szczególności ze względu na brak materialnych dowodów stosowania takich praktyk, zwłaszcza w przypadku molestowania seksualnego.

W wielu skargach zaobserwowano używanie przez pracowników słownictwa nacechowanego emocjonalnie, w niedostatecznym stopniu są opisywane natomiast fakty. W udzielanych skarżącym wyjaśnieniach informowano o możliwości wystąpienia do właściwego sądu z powództwem przeciwko pracodawcy, jak również wnioskowania o przeprowadzenie określonych dowodów wskazujących na praktyki mobbingu lub dyskryminacji w zatrudnieniu. Podkreślano zarazem, iż podniesienie zarzutu dyskryminacji powoduje, że to pracodawca ma obowiązek udowodnienia przed sądem, iż różnicując sytuację pracowników kierował się obiektywnymi powodami.

Skargi skierowane do organów Państwowej Inspekcji Pracy w ww. okresie w zdecydowanej większości pochodziły od pracowników. Relatywnie duża liczba takich skarg została również złożona przez organizacje związkowe. Zdarzały się także skargi anonimowe.

Ograniczone kompetencje inspektorów pracy w zakresie zwalczania dyskryminacji i mobbingu znalazły odzwierciedlenie w kwestii zastosowanych środków prawnych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym wypadku wystąpiła dyskryminacja bądź mobbing pracownika i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy do sądu pracy. W omawianych sprawach nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników, nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Dlatego jedynie

w nielicznych przypadkach, gdy z okoliczności sprawy ewidentnie wynikało, iż miała miejsce dyskryminacja lub mobbing, stosowano środki prawne (wystąpienia pokontrolne) wprost regulujące problemy związane z dyskryminacją pracowników bądź przemocą psychiczną w środowisku pracy. Najczęściej inspektorzy, informując skarżących o dokonanych w trakcie kontroli ustaleniach, pouczali ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania od pracodawcy.

Kierowane do pracodawców wystąpienia pokontrolne dotyczyły także realizacji obowiązku udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy, zgodnie z art. 94¹ Kodeksu pracy. W 2004 r. niedopełnienie wspomnianego obowiązku stwierdzono u 32,6% pracodawców skontrolowanych w ramach realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników”.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

Wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa przepisów regulujących kwestie nierównego traktowania oraz stosowania przemocy psychicznej w zatrudnieniu ujęło w ramy prawne zjawiska wprawdzie nie nazwane, lecz od dawna istniejące w środowisku pracy, dając ich ofiarom narzędzia do walki z bezprawnym zachowaniem pracodawcy. O tym, na ile zainteresowani z tych możliwości korzystają, przesądza m.in. trudna sytuacja na rynku pracy i związana z tym obawa przed utratą pracy oraz wciąż niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy.

Konieczna tym samym jawi się popularyzacja tematyki równościowej wśród pracodawców i pracowników, wyjaśnianie różnic między dyskryminacją i mobbingiem oraz wskazywanie możliwych dróg postępowania w przypadku ich zaistnienia. Rola nie do przecenienia w rozpowszechnianiu postaw społecznie pożądanых przypada mediom, toteż wskazane jest szersze wykorzystanie środków masowego przekazu dla oddziaływania na postrzeganie problemu równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Postulowane jest także rozwijanie nowych metod przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, np. prowadzenie w wyznaczonych zakładach pracy badań ankietowych i typowanie na tej podstawie zakładów pracy, w których kadra kierownicza byłaby zapraszana na specjalne szkolenia/warsztaty w zakresie rozpoznawania mobbingu i dyskryminacji, przybliżające ich skutki oraz zalecane środki profilaktyczne.

Napływające do Inspekcji skargi podnoszące zarzut dyskryminacji bądź mobbingu są szczegółowo badane: jeśli w trakcie postępowania kontrolnego inspektor pracy zbierze dowody potwierdzające zarzuty skarżącego, w wystąpieniu pokontrolnym wnioskuje do pracodawcy o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Jednakże w zdecydowanej większości przypadków właściwą drogą dla dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu i dyskryminacji jest droga sądowa, gdyż jedynie sąd dysponuje niezbędnym instrumentarium dla przeprowadzenia postępowania dowodowego i ustalenia, czy rzeczywiście mobbing czy dyskryminacja miała miejsce oraz zasądzenia odpowiedniego odszkodowania bądź zadośćuczynienia.

Realne korzyści płynące z wprowadzenia regulacji równościowych będą się pojawiać powoli, narastając stopniowo w miarę ich popularyzacji, a także poprawy sytuacji na rynku pracy. Osiągnięcie wymiernych efektów na polu wyrównywania sytuacji zawodowej pracowników obu płci wydaje się niemożliwe, o ile nie zostaną zintensyfikowane starania o tworzenie możliwości łatwiejszego pogodzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym, czy aktywizację zawodową kobiet po przerwie związanej z wypełnianiem funkcji rodzicielskich. Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje wszelkie możliwe kroki, by przepisy Kodeksu pracy gwarantujące równość w zatrudnieniu nie stanowiły efektownej, lecz niewiele znaczącej deklaracji, a służyły pracownikom i pracodawcom w kształtowaniu przyjaznego środowiska pracy. Nie do przecenienia w omawianym obszarze jest również rola związków zawodowych, jako ważnego partnera dla Państwowej Inspekcji Pracy oraz pracodawców w rozwiązywaniu problemów związanych z przestrzeganiem praw pracowniczych.