

April 2010

Karmienie piersią w miejscach publicznych

Jak się oczekuje, Ustawa o Równości nabierze mocy prawnej w październiku 2010 r. Niniejsza broszura zawiera krótki przewodnik po tej nowej ustawie i porady, jak postępować w przypadku gorszego traktowania z powodu karmienia piersią.

Aby poznać swoje prawa do dalszego karmienia piersią po powrocie do pracy, proszę przeczytać broszurę [Breastfeeding on return to work \(„Karmienie piersią po powrocie do pracy”\)](#).

Co stanowi prawo?

Nowa Ustawa o Równości stwierdza, że gorsze traktowanie kobiety z powodu karmienia piersią jest równoznaczne z dyskryminacją na tle płci. Odnosi się to do każdego, kto świadczy usługi, świadczenia, udostępnia publicznie urządzenia i lokale, jak również obowiązuje instytucje, uczelnie i stowarzyszenia publiczne. Kategoria instytucji świadczących usługi obejmuje większość organizacji obsługujących społeczeństwo. Organizacje te nie mogą dyskryminować, wywierać nacisków, lub prześladować kobiety z powodu karmienia piersią. Dyskryminacja obejmuje odmowę obsługi, udzielenie usługi gorszej jakości, lub na innych warunkach. Dlatego np. właściciel kawiarni nie może żądać, aby matka przestała karmić piersią, lub odmówić obsłużenia jej.

Jak długo obowiązuje taka ochrona?

Prawo nie stanowi żadnych ograniczeń wiekowych i chroni matkę tak długo, jak długo chce karmić piersią dziecko.

Gdzie kobieta może karmić piersią?

Matka karmiąca jest chroniona w miejscach publicznych, takich jak parki, obiekty sportowe i rekreacyjne, gmachy publiczne oraz w środkach transportu publicznego, jak autobusy, pociągi i samoloty. Jest też chroniona w sklepach, pubach, restauracjach i hotelach, niezależnie od ich wielkości, a także w takich miejscach jak szpitale, teatry, kina i stacje benzynowe.

Czy przysługuje mi ochrona, jeśli zostanę poproszona, by zaprzestać karmienia piersią w pracy?

Jako pracownik, każda matka ma uprawnienia wynikające z przepisów BHP. Więcej informacji n/t prawa do karmienia piersią po powrocie do pracy można znaleźć w broszurze [Breastfeeding on return to work \(„Karmienie piersią po powrocie do pracy”\)](#). Jeśli pracodawca świadczy usługi publiczne, odpowiada również za postępowanie swoich pracowników.

Jaka ochrona przysługuje studentkom?

Instytucje edukacji pomaturalnej i uczelnie wyższe nie mają prawa dyskryminować, wywierać nacisków, lub prześladować studentek z powodu karmienia piersią. Ta zasada obowiązuje przy zapisach i świadczeniu edukacji, w razie wykluczenia studentki, lub narażenia jej na jakiegokolwiek niedogodności. Obejmuje to dostęp do świadczeń, lokali i urządzeń oraz usług.

Jakie stowarzyszenia obejmuje Ustawa?

Stowarzyszenia nie mają prawa dyskryminować, wywierać nacisków, lub prześladować nikogo z powodu karmienia piersią poprzez odmowę członkostwa lub dyskryminację w świadczeniu korzyści, dostępie do lokali i urządzeń oraz usług.

Pojęcie stowarzyszenie obejmuje kluby, np. golfowe, posiadające regulamin członkostwa, co najmniej 25 członków i wymagające złożenia podania o przyjęcie. Prywatne kluby liczące poniżej 25 członków i bez formalnych reguł członkostwa, jak np. kluby czytelnicze, nie są uważane za stowarzyszenia. Kluby, w których do uzyskania członkostwa wystarczy tylko złożyć opłatę nie są uważane za stowarzyszenia, ale kwalifikują się jako instytucje świadczące usługi publiczne.

Czy istnieją jakieś miejsca, gdzie nie wolno mi publicznie karmić piersią?

Tak, **nie** jest sprzeczne z prawem zabronić kobiecie karmienia piersią w organizacji, która świadczy usługi tylko dla mężczyzn. Usługi tylko dla jednej płci muszą mieć uzasadnienie, np. kiedy potrzebuje ich tylko jedna płeć, albo jedna płeć potrzebuje ich bardziej niż druga. Dobrowolne stowarzyszenia i organizacje dobroczynne ustanowione specyficznym na potrzeby jednej płci mogą wykluczać kobiety, a mimo to nie łamać prawa. Organizacje religijne mogą oferować usługi tylko jednej płci, jeśli jest to zgodne z doktryną danej religii. W niektórych przypadkach, tam gdzie uzasadnione są usługi tylko dla jednej płci, uzasadniony

może być również sprzeciw wobec obecności osób płci odmiennej.

Nie jest też sprzeczne z prawem zakazanie kobiecie karmienia piersią, jeśli istnieje rzeczywiste zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa, np. w pobliżu pewnych chemikaliów, lub promieniowania.

Co mogę zrobić, jeśli padnę ofiarą dyskryminacji z powodu karmienia piersią?

W pierwszej kolejności należy złożyć skargę w samej organizacji, w której padło się ofiarą dyskryminacji. Większość instytucji usługowych, edukacyjnych i innych organizacji powinna posiadać ustaloną procedurę zażaleń, a jeśli jej nie ma, trzeba się dowiedzieć, kto przyjmuje skargi.

Jeśli nie uda się sprawy rozwiązać, można wnieść pozew w sądzie hrabstwa w Anglii i Walii, albo w sądzie szeryfa w Szkocji. Wymaga to jednak zasięgnięcia porady, gdyż takie sprawy mogą być kosztowne. Sprawę należy wnieść w ciągu 6 miesięcy od daty wydarzenia. Ten okres może być przedłużony tylko, gdy jest to zasadne i usprawiedliwione. W razie wygrania sprawy sąd może zasądzić odszkodowanie, nałożyć nakaz zmiany postępowania, lub wydać deklarację, ale w razie przegranej może nakazać pokrycie kosztów prawnych drugiej strony. Odszkodowanie może zawierać element rekompensaty za zranienie uczuć.

Kiedy to prawo zacznie obowiązywać?

Nowe prawo o karmieniu piersią nabierze mocy przypuszczalnie w październiku 2010 r. Do tego czasu chroni Cię już prawo o dyskryminacji na tle płci - przed motywowanym płcią mniej uprzywilejowanym traktowaniem przy świadczeniu usług, korzyści i edukacji oraz w dostępie do urządzeń i lokali. W razie odmowy usługi, lub gorszego potraktowania z powodu karmienia piersią, należy szukać porady.

Więcej broszur informacyjnych Maternity Action (Akcji Macierzyńskiej)

po polsku:

[Ciąża i uprawnienia macierzyńskie dla polskich pracownic](#)
[Uprawnienia dla ojców i partnerów w pracy – polscy pracownicy](#)

po angielsku:

[Pregnant at work](#) – uprawnienia urlopowe i płacowe kobiet w ciąży
[Time off for working parents](#) – prawo do urlopu ojcowskiego, urlopu adopcyjnego, urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego w nagłych wypadkach
[Child friendly working hours](#) – prawo do wnioskowania o zmianę godzin pracy, tak by dopasować je do obowiązków wychowawczych i innych zadań opiekuńczych
[Additional paternity leave and pay](#) – nowe uprawnienia do czasu wolnego dla ojców i partnerów
[Rights at work for fathers and partners](#) – przewodnik po uprawnieniach i zasiłkach dla młodych ojców i partnerów
[Money for parents and babies](#) – zasiłki dla rodziców i dzieci
[Common maternity pay problems](#) – przewodnik po płacy i zasiłkach w okresie urlopu macierzyńskiego

[Pregnancy discrimination](#) – jak postępować w razie dyskryminacji w okresie ciąży

[Redundancy during pregnancy or maternity leave](#) – uprawnienia w razie zwolnienia z pracy w okresie ciąży, lub urlopu macierzyńskiego

[Sickness during pregnancy and maternity leave](#) – urlopy zdrowotne i płaca za okres zwolnień chorobowych w okresie ciąży

[Continuing to breastfeed on return to work](#) – uprawnienia matek, które po powrocie do pracy chcą nadal karmić piersią
[Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work](#) – jak radzić sobie z problemami w pracy wynikającymi z ciąży i macierzyństwa

[Pregnancy during maternity leave](#) – uprawnienia w przypadku zajścia w ciążę w okresie urlopu macierzyńskiego

[Maternity rights and immigration status](#) – Maternity Action wydaje też serię broszur z informacjami n/t uprawnień macierzyńskich w zależności od statusu imigracyjnego: dla kobiet „bez uprawnień do świadczeń publicznych”, kobiet z UE, Europejskiego Obszaru Ekonomicznego i obywaterek Szwajcarii, kobiet starających się o azyl, uchodźczyń, azylantek z odmową azylu, imigrantek bez dokumentów i kobiet z „otwartym prawem pobytu”.

Dostępne w internecie:

www.maternityaction.org.uk

Pożyteczne kontakty

Equalities and Human Rights Commission (EHRC)

(Komisja Równości i Praw Człowieka)

Udziela informacji n/t przepisów antydyskryminacyjnych

www.equalitieshumanrights.com

Numer pomocowy:

0845 604 6610 – w Anglii

0845 604 8810 – w Walii

0845 604 5510 – w Szkocji

Niniejsza broszura informacyjna została zredagowana w marcu 2010 r. Uwaga, staraj się uzyskać aktualną poradę.

Funded by the Equality and Human Rights Commission

Charity no. 1128776