

CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA



**Dyskryminacja
w pracy.
Identyfikacja
i przeciwdziałanie.**

1. Wstęp

Publikacja zawiera definicje i opisy podstawowych pojęć, kluczowych do zrozumienia zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, opis skutków dyskryminacji w kontekście ekonomicznym i społecznym, sposobów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy a także ramy prawne ochrony przed dyskryminacją zapisane zarówno w prawie polskim, europejskim i międzynarodowym.

2. ABC dyskryminacji

Dyskryminacja to świadome lub nieświadome niesprawiedliwe, nierówne, krzywdzące traktowanie osób ze względu na jakąś cechę (np.: na płeć, wiek, orientację seksualną, status materialny, wyznanie, pochodzenie, poglądy lub niepełnosprawność itd.), polegające na utrudnianiu im równego i sprawiedliwego dostępu do przysługujących im praw, przywilejów i zasobów społecznych. Ciekawe jest to, że nie trzeba być „nosicielem” takiej cechy – możemy mieć do czynienia z dyskryminacją tylko dlatego, że jesteśmy podejrzewani o jej posiadanie (np.: o to, że jesteśmy osobami homoseksualnymi).

Dyskryminacja może przejawiać się w sposób jawny i wtedy mowa jest o **dyskryminacji bezpośredniej**. Może także przyjmować formę niejawną, ukrytą i wtedy mowa jest o **dyskryminacji pośredniej**.

Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba będąca w podobnej sytuacji, ze względu np. na płeć, wyznanie, rasę, etc.).

Przykład tego rodzaju dyskryminacji:

- młoda kobieta ubiega się o pracę, ale nie zostaje przyjęta, gdyż pracodawca obawia się jej zajścia w ciążę;

- 55-letnia kobieta poruszająca się na wózku inwalidzkim zgłasza się na otwarty kurs komputerowy i nie zostaje przyjęta ze względu na swój wiek i niepełnosprawność;

- ogłoszenie typu: „Poszukujemy pań do pracy w kwaciarni”.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, wprowadzono warunki krzywdzące jedną grupę ludzi bardziej niż inną.

Przykład tego rodzaju dyskryminacji:

- kandydat do pracy na stanowisku księgowego jest zmuszany do napisania testu z języka angielskiego, choć znajomość tego języka nie jest wymagana na danym stanowisku;

- odmowa skierowania na szkolenie osoby w wieku przedemerytalnym, tłumaczona tym, że niedługo odchodzi ona z pracy i nie będzie miała żadnej korzyści ze szkolenia.

- firma przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne w pokoju na trzecim piętrze, w budynku bez windy, uniemożliwiając uczestnictwo osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.

W 2004 roku definicja dyskryminacji została wpisana do Kodeksu pracy (rozdział II, „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, art.(18, par. 3 i 4), i tym samym zaczęła oficjalnie obowiązywać. Kodeks Pracy wskazuje czym jest dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia i zakazuje obydwu jej form.

Cechy chronione

W przepisach dotyczących niedyskryminacji do „cech chronionych” zalicza się; płeć, wiek, pochodzenie rasowe, etniczne, narodowe, społeczne, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź jakichkolwiek inne, np. orientację seksualną, niepełnosprawność.

Zasada równego traktowania

Zasada równego traktowania odpowiada zakazowi dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, nie mniej w zatrudnieniu zasady te nie są zawsze tożsame. Zasadę równego traktowania pracowników ujęto w art. 112 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż sprowadza się ona do wymogu równego traktowania wszystkich podmiotów charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną. Podmioty te winny być traktowane według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Równość wobec prawa to zatem zasadność wyboru tego, a nie innego kryterium.

Zasada niedyskryminacji stanowi natomiast, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu

du na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (art. 113 kp). Dyskryminację uznać należy za sprzeczne z prawem pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na dyskryminujące kryterium. Dyskryminacją zatem nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, lecz wyłącznie takie, które ma charakter krzywdzący czy nieuzasadniony. Co więcej, równe traktowanie pracowników we wszystkich sytuacjach oznaczałoby właśnie dyskryminację, gdyż nie uwzględniałoby różnic występujących pomiędzy samymi pracownikami lub okolicznościami, w jakich świadczą oni pracę.

Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące, może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, nie zaś naruszenie zakazu dyskryminacji. Jeżeli jednak pracownicy są nierówno traktowani ze względu na cechy wskazane w art. 113 kp, mamy wówczas do czynienia z działaniami dyskryminującymi.

(za Piszczyk, Norek i Wspólnicy – kancelaria prawna)

Inne rodzaje dyskryminacji:

Molestowanie to szczególny wyraz dyskryminacji bezpośredniej, kiedy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z cechą chronioną, jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery, a także wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy.

Molestowanie seksualne¹ to szczególna forma dyskryminacji ze względu na płeć. Każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika.

¹ Komisja Ekspertów w sprawie przestrzegania Konwencji MOP nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przedstawiła raport zawierający przykładową listę zachowań stanowiących przejaw molestowania. Takimi zachowaniami są: insynuacje, niestosowne uwagi na temat wieku, ubioru, uczesania czy też sytuacji rodzinnej, obelgi i zniewagi, opowiadanie niestosownych dowcipów, niestosowne spojrzenia, prezentacja treści o charakterze pornograficznym itp. Należy zaznaczyć, że przytoczona lista zachowań stanowi katalog otwarty a niedopuszczalnym jest klasyfikowanie każdego przypadku molestowania seksualnego jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć.

Kryteria:

- zachowanie jest nieakceptowane przez pracownika,
- zachowanie ma charakter seksualny lub odnosi się do płci pracownika,
- cel lub skutek zachowania wyraża się w naruszeniu godności, poniżeniu, upokorzeniu pracownika.

Nakłanianie do dyskryminacji to polecenie, preferencja do dyskryminowania osoby ze względu na płeć, czyli działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania.

W zależności od obszaru, dyskryminacja może przybierać różne formy:

1. dyskryminacja ze względu na rasę i pochodzenie etniczne, np.:

- odmowa przyjęcia do pracy osoby należącej do określonej mniejszości narodowej lub etnicznej pomimo posiadania równorzędnych lub wyższych kwalifikacji zawodowych,
- odmowa wstępu osobie o odmiennym pochodzeniu etnicznym do restauracji, kawiarni, dyskoteki lub odmowa jej obsługi w banku, lub innym punkcie usługowym,
- odmowa przyjęcia do szpitala, przychodni zdrowia lub gabinetu lekarskiego z powodu pochodzenia etnicznego,
- osiedlanie osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych w określonych miejscowościach lub dzielnicach większych miast lub oferowanie gorszego standardu zamieszkania,
- złe traktowanie, kierowanie obraźliwych słów, wyśmiewanie z powodu przynależności rasowej lub etnicznej;

Przykłady:

- Powiedzenia takie jak: „ale z Ciebie Żyd” – o kimś, kto jest oszczędny lub lubi się targować;
- Hasła typu: „Polska tylko dla Polaków”;
- Powiedzenia w stylu „oszwabić”, „ocyganić”

2. dyskryminacja ze względu na wiek, np.:

- nie można uzależniać zatrudnienia od wieku (za wyjątkiem zatrudnienia określonego w prawie na określonym stanowisku),

- pomijanie pracowników w wieku dojrzałym przy kwalifikowaniu do kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe z uwagi na osiągnięcie w nieodległej przyszłości wieku emerytalnego;
- gorsze warunki zatrudnienia młodszych pracowników i pracownic, podyktowane przekonaniem, że nie mają one doświadczenia, aspiracji lub powinny cieszyć się z każdej pracy.
- Nieawansowanie starszych pracowników/pracownic.

Przykłady:

- Ogłoszenie prasowe typu: „zatrudnimy młodą osobę do pracy w sekretariacie”;
- „Stary równa się zacofany”;

3. dyskryminacja ze względu na płeć, np.:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia,
- pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- domaganie się od kandydatki na pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydatka nie jest w ciąży,
- różnicowanie wynagrodzeń przy braku usprawiedliwionych obiektywnych przyczyn.
- molestowanie seksualne.

4. dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, np.:

- odmowa zatrudnienia ze względu na ułomność w przypadku, gdy nie jest wymagana na danym stanowisku pełna sprawność fizyczna lub psychiczna, a osoba niepełnosprawna ma kwalifikacje na takie stanowisko,
- odmowa zatrudnienia osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim ze względu na brak odpowiednich rozwiązań technicznych w miejscu

pracy i właściwych ciągów komunikacyjnych spełniających warunki dostępności,

- typowanie na szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych i przez to awans zawodowy wyłącznie osób pełnosprawnych, a pomijanie osób niepełnosprawnych,
- dokuczanie osobie niepełnosprawnej z powodu kalectwa;

5. dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, np.:

- pracodawca nie może żądać od pracownika lub kandydata na pracownika ujawnienia jego przekonań dotyczących religii, wyznania lub światopoglądu,
- uzależnienie zatrudnienia od wyznawania lub niewyznawania określonej religii (nie dotyczy to zatrudnienia nauczyciela religii lub katechety w szkole),
- odmowa awansowania lub zwolnienia pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią,
- odmowa zwolnienia od pracy w dni będące świętami religijnymi w celu uniemożliwienia pracownikowi uczestniczenia w obrzędach religijnych;

6. dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, np.:

- uzależnienie zatrudnienia od wcześniejszego ujawnienia swojej orientacji seksualnej,
- domaganie się od kandydata na pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydat nie jest nosicielem HIV i nie choruje na AIDS (wyjątek – niektóre zawody wymagają nienagannego stanu zdrowia),
- dokuczanie pracownikowi z powodu jego orientacji seksualnej,
- odmowa zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej na określonym stanowisku pracy,
- zwolnienie z pracy pod nieuzasadnionym pretekstem po ujawnieniu się homoseksualnej orientacji pracownika;

Przykłady:

- „Pedały do gazu, lesby do obozów pracy”;

7. dyskryminacja pozytywna

Dyskryminacja pozytywna oznacza, że państwo stosuje pewne czasowe rozwiązania, podejmuje działania czy wprowadza określone środki prawne mające na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych np. osób o innej narodowości, celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają.

3. Molestowanie seksualne

3.1. Formy molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć może przybrać dwie formy:

1. formę stwarzania nieprzyjaznych warunków pracy.

Sprawcą tego modelu molestowania może być współpracownik ofiary.

Polega on na niepożądanym, niechcianym przez ofiarę zainteresowaniu seksualnym bezpośrednio skierowanym pod adresem konkretnej osoby, który negatywnie wpływa na obniżenie efektywności pracy.

Forma ta czyli „wrogie środowisko” wyraża się dwoma rodzajami zachowań:

a. niepożądanym zainteresowaniem seksualnym obejmującym takie zachowania jak:

- żarty i komentarze o tematyce seksualnej,
- nieodpowiednie dotykanie,
- uwagi dotyczące seksu
- okazywanie materiałów o charakterze seksualnym;

b. molestowanie obejmujące przynależność do danej płci, przejawiające się przykładowo przez:

- zniewagi
- wulgaryzmy
- komentarze o zachowaniach charakterystycznych dla danej płci,
- obraźliwe komentarze o ograniczeniach wynikających z przynależności do danej płci.

2. forma seksualnego szantażu

W tej formie sprawcą molestowania seksualnego może być jedynie pracodawca lub też przełożony jako jedyne osoby, które decydują o zatrudnieniu pracowników i łączyć się może ze stosowaniem gróźb. Forma ta jest jedynym przejawem molestowania seksualnego jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć bezpośrednio wpływa na położenie zawodowe pracownika. Szantaż w tych warunkach polega na domaganiu się seksualnych względów w zamian za zatrudnienie na stanowisko pracy lub w późniejszym czasie utrzymanie stanowiska pracy.

3.2. Odszkodowanie i kary za molestowanie seksualne

Ochrona przed MOLESTOWANIEM I MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM na obszarze unijnym wiąże się bezpośrednio z pojęciem DYSKRYMINACJI ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub przekonanie, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną co pozwala zwalczać te nieoczekiwane zjawiska instrumentami prawnymi używanymi do zwalczania DYSKRYMINACJI.

Jeżeli chodzi o formę MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO w postaci stwarzania nieprzyjaznych warunków pracy:

Pracownik, który zdecyduje się na wystąpienie do sądu będzie miał obowiązek udowodnić fakt zaistnienia molestowania seksualnego. W tym przypadku pracodawca ponosi odpowiedzialność jedynie za naruszenie przez niego obowiązku poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, wyznaczony przez Kodeks pracy w art. 11[1] oraz za niezapełnienie bezpiecznego środowiska pracy (art. 15 k.p.). Nic nie stoi również na przeszkodzie by ofiara molestowania seksualnego mogła wystąpić przeciw prześladowcy na podstawie art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego do sądu cywilnego.

Przy formie MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO typu „wrogie środowisko”:

Pracownikowi przysługuje dochodzenie przed sądem odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18[3d] k.p.). Oznacza to również, że pracownik ciężar dowodu przerzuca na zaskarżonego pracodawcę. Pracodawca w takiej sytuacji będzie starał się udowodnić, że decyzja dotycząca pogorszenia sytuacji zawodowej pracownika spowodowana była wyłącznie obiektywnymi kryteriami, nie stanowiła

natomiast konsekwencji odrzucenia przez zatrudnionego pracownika propozycji w sytuacji seksualnego szantażu.

3.3. Przepisy dotyczące molestowania i molestowania:

Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy:

- art. 11[1] [naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika]
- art. 15 [niezapełnienie przez pracodawcę bezpiecznego środowiska pracy]
- art. 18[3a]

§ 5 [przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

2. zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika] (molestowanie)

§ 6 [dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy] (molestowanie seksualne)

Ustawa z dn. 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny: art. 23 [ochrona dóbr osobistych] art. 24 [naruszenie dobra osobistego]

Dyrektywa 2000/43/WE

Dyrektywa 2000/78/WE

Dyrektywa 2002/73/WE

4. Mechanizm dyskryminacji

Model psychologiczny mechanizmu powstawania dyskryminacji.

stereotypy (wiedza) + emocje (negatywne nastawienie) = uprzedzenia
uprzedzenia + władza = dyskryminacja

W działaniach antydyskryminacyjnych podstawowym celem jest świadomość i praca nad własnymi uprzedzeniami, zwłaszcza gdy oprócz uprzedzeń dysponujemy władzą w szerokim rozumieniu, min. możliwością kreowania rzeczywistości społecznej. Jeżeli działania lub zaniechanie działań motywowane jest uprzedzeniami mogą one stać się pierwszym krokiem do dyskryminacji.

Poniżej przedstawiono matryce dyskryminacji – model pozwalający na analizę 4 możliwych wariantów zależności między uprzedzeniami i dyskryminacją.

| | |
|---|---|
| 1. + uprzedzenia / + dyskryminacja | 2. - uprzedzenia / + dyskryminacja |
| 3. + uprzedzenia / - dyskryminacja | 4. - uprzedzenia / - dyskryminacja |

Źródło: Borowska, M., Branka, M. (red.) (2010).

Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy.

Warszawa: Centrum Rozwoju zasobów Ludzkich, s. 18.

Wariant 1 oznacza, że istnieją uprzedzenia, które prowadzą do dyskryminacji. Np. osoba ma uprzedzenia wobec pewnej grupy społecznej lub płci, więc swoim zachowaniem lub decyzją dyskryminuje takie osoby, np. w czasie rekrutacji do pracy.

Wariant 2 oznacza, że nie istnieją uprzedzenia, a jednak dochodzi do dyskryminacji. Taka sytuacja może mieć miejsce gdy pomimo braku uprzedzeń wobec danej osoby lub grupy, to albo otrzymuje tzw. polecenie dyskryminacji od swojego przełożonego, albo jej dyskryminujące działanie wynika np. z niewiedzy.

Wariant 3 oznacza, że mimo uprzedzeń nie dochodzi do dyskryminacji, ponieważ osoba obawia się konsekwencji w wymiarze prawnym, społecznym, albo ceni wartości takie jak równość, sprawiedliwość i postanawia nie kierować się uprzedzeniami.

Wariant 4 oznacza - brak uprzedzeń i brak dyskryminacji, czyli sytuacja idealna, ale rzadko występująca.

5. Uzasadnienie dyskryminacji tj. mniej korzystnego traktowania

Należy pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją.

W prawie dotyczącym niedyskryminacji wymieniono kilka odstępstw od zasady równego traktowania tj. dopuszcza się występowanie przepisu kryterium lub praktyki, które są uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu celu są odpowiednie i konieczne.

W celu usprawiedliwienia odmiennego traktowania należy wykazać, że dana zasada lub praktyka służy realizacji uprawnionego celu oraz że środki wybrane do osiągnięcia tego celu są proporcjonalne i niezbędne do jego osiągnięcia.

Dopuszcza się możliwość odstąpienia od zasady równego traktowania, gdy:

- specyfika danego zawodu wymaga, aby osoba spełniała określone warunki, tj. była takiej, a nie innej rasy, mówiła danym językiem, była określonej płci,
- odmierne traktowanie ze względu na zasady religijne stosowane przez daną organizację, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, wymaga od osób pracujących dla danej organizacji działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji,
- ze względu na wiek – dopuszczono określanie warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy wymaganego do zatrudnienia.

6. Skutki dyskryminacji

Działania dyskryminujące mogą być podejmowane zarówno przez organy władzy państwowej/publicznej, jak i przez osoby prywatne i powodują:

- wykluczenie, czyli ograniczenie lub brak uczestnictwa jednostek i grup w ważnych sferach/aspektach życia społecznego,
- poważne skutki psychiczne dla osoby, która stała się ich ofiarą,

- zdecydowanie niższe zadowolenie i satysfakcję z życia niż pozostali członkowie społeczeństwa (ma skłonności samobójcze oraz depresję, ma mało przyjaciół, częściej czuje się samotny), rzadziej korzysta z dóbr kultury,
- utrata umiejętności porozumiewania się ze sobą (nie mówimy tutaj o porozumiewaniu się w innych językach, lecz o problemach w komunikacji ludzi mówiących jednym językiem),
- brak umiejętności negocjacji i pokojowego współistnienia,
- narastanie lęku przed demonizowanym „obcym”,
- zmniejszenie wydajność firmy (podczas rekrutacji odrzuca się potencjalnie bardzo dobrych kandydatów na pracowników, jedynie z powodu określonej cechy, niezależnie od poziomu ich umiejętności, wykształcenia itp.).

Badania pokazują, że w zakładach pracy, w których występują dyskryminujące zachowania dochodzi do obniżenia motywacji wśród zatrudnionych, zniechęca ich do samorozwoju (wszystkich, nie tylko jej potencjalne ofiary), negatywnie wpływa na produktywność i efektywność pracy. Może ona skutkować chęcią zmiany środowiska pracy, a więc odchodzeniem cennych i wartościowych pracowników. Fakt ujawnienia dyskryminacji może zaszkodzić wizerunkowi firmy.

Dyskryminujące zachowania pracodawców mają negatywne skutki w szerszym kontekście społecznym i gospodarczym:

- zła atmosfera w miejscu pracy i dyskryminacja wywołuje określone negatywne skutki psychiczne, przekłada się na częstsze absencje w pracy.
- kobiety, mając świadomość występowania dyskryminacji z powodu macierzyństwa, często nie decydują się na posiadanie dzieci lub rodzą tylko jedno dziecko, co prowadzi to do znacznych problemów demograficznych społeczeństwa, a w konsekwencji grozi zaburzeniem stabilności systemu zabezpieczenia emerytalnego z powodu spadku proporcji liczby osób pracujących do niepracujących.
- dyskryminacja osób starszych – to z jednej strony zmarnowany potencjał pracowników, którzy mając doświadczenie, mogliby pracować i płacić podatki oraz składki na ubezpieczenia społeczne, a z drugiej

zwiększenie obciążeń systemu emerytalnego i rentowego przez młodych emerytów.

7. Przeciwdziałanie dyskryminacji

7.1. Monitorowanie działań niepożądanych

Jednym ze środków przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy (w tym dyskryminacji) jest regularne monitorowanie ich skali oraz ryzyka ich wystąpienia. Powinno mieć ono formę okresowych audytów lub anonimowych ankiet przeprowadzanych przez dział kadr lub firmę zewnętrzną.

W przypadku, gdy audytu dokonuje firma zewnętrzna niezbędne jest zapoznanie się z obowiązującymi w przedsiębiorstwie regulaminami wewnętrznymi, procedurami postępowania, kodeksem etycznym i jeśli takie istnieją z procedurami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi. W mniejszych firmach audyt może objąć wszystkich pracowników (np. wypełnienie anonimowych ankiet), w większych firmach można wyselekcjonować reprezentatywną grupę pracowników reprezentujących wszystkie działy.

Na podstawie zebranych informacji sporządzić należy raport dla zarządu, zawierający wnioski wraz z oszacowaniem ryzyka pracodawcy oraz rekomendacje dalszych działań czy środków zaradczych, które firma powinna podjąć. Działania te mogą obejmować:

- usunięcie zaistniałych nieprawidłowości opisanych w raporcie
- dostosowanie obowiązujących w firmie procedur i regulaminów postępowania
- wdrożenie lub doprecyzowanie wewnętrznej procedury przeciwdziałania dyskryminacji.

7.2. Procedury

Procedury mające przeciwdziałać niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy mogą przyjąć formę:

- bieżącego monitorowanie relacji interpersonalnych w firmie,
- zapewnienie pracownikom informacji i szkoleń w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji,

- wdrożenia pisemnej procedury szczegółowo opisującej niepożądane zachowania, formę zgłaszania przypadków dyskryminacji oraz sposób postępowania wyjaśniającego.

Zgodnie z najnowszym orzecnictwem Sądu Najwyższego, w razie procesu przed sądem pracy pracodawca będzie musiał wykazać, że podjął faktyczne i skuteczne działania mające na celu przeciwdziałanie niewłaściwym zachowaniom, zaś dobór środków zapobiegawczych powinien uwzględniać specyfikę danej firmy, np. typ wykonywanej pracy, rodzaj środowiska pracy, charakter i ilość kontaktów interpersonalnych grożących potencjalnym konfliktem.

8. Kary za dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania

Sankcją dla pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ma stanowić m.in. możliwość dochodzenia przez pracownika odszkodowania, gdy zostanie on dotknięty jakimś przejawem dyskryminacji.

Zgodnie bowiem z art. 183d k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeśli więc pracownik dozna szkody wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, może dochodzić przed sądem zasądzenia odszkodowania.

Ustalenie wysokości tego odszkodowania pozostawiono decyzji sądu. Jedynym ograniczeniem to takie, że nie może być ono niższe niż minimalna płaca. Zrezygnowano natomiast z ustawowego określenia górnej granicy tego odszkodowania. Oznacza to znaczą swobodę sądu w ustaleniu tej wysokości.

Wysokość tego odszkodowania zależy od stopnia naruszenia zasady równego traktowania oraz od rodzaju i wysokości szkody doznanej przez poszkodowanego. Warto wskazać, że według Sądu Najwyższego odszkodowanie przewidziane w art. 183d k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także powinno działać prewencyjnie.

Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego

wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadośćuczynieniem za krzywdę (wyrok SN z 7 stycznia 2009, III PK 43/08).

Ponadto Sąd Najwyższy wskazywał także, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 183d k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę swoich podstawowych obowiązków. Ma wówczas prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, to w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni (art. 55 § 11 k.p.).

Wysokość należnego pracownikowi odszkodowania jest więc zróżnicowana. Przy umowach zawartych na czas nieokreślony i na okres próbny odpowiada wynagrodzeniu za czas wypowiedzenia, a przy umowach na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – dwutygodniowej pensji.

Państwowa Inspekcja Pracy rozpatruje także skargi dyskryminowanych pracowników i w razie potrzeby podejmuje odpowiednie kroki prawne, zapewniając ofiarom anonimowość. Również związki zawodowe, istniejące w danym zakładzie pracy, mogą pomóc dyskryminowanemu, np. poprzez pośredniczenie w rozmowach z pracodawcą, udzielenie pomocy w sformułowaniu pozwu czy wystąpienie w roli pełnomocnika podczas procesów sądowych.

Ofiary dyskryminacji mogą złożyć pozew sądowy przeciw pracodawcy, domagając się przeprosin, zaprzestania dyskryminujących zachowań, odszkodowania lub innej formy zadośćuczynienia. Jest to procedura bezpłatna, w przypadku której powód może skorzystać z usług adwokata lub radcy prawnego, który będzie go reprezentował w sądzie. Pozwy należy składać do sądu rejonowego, chyba że suma żadanego odszkodowania przekracza 30000 zł - wówczas trzeba udać się do sądu okręgowego.

W przeciwieństwie do innych spraw sądowych, w przypadku pozwów o dyskryminację nie działa zasada domniemania niewinności. Dyskryminacji nie trzeba udowadniać - wystarczy ją odpowiednio uwiarygodnić (np. załączając do pozwu umowę o pracę i argumenty przemawiające za tym, że

została zawarta na niesprawiedliwych warunkach). Wówczas tzw. ciężar dowodu przechodzi na oskarżonego i to on musi wykazać, że jest niewinny.

9. Prawo antydyskryminacyjne

Zasada niedyskryminacji jest kluczową zasadą wielu dokumentów międzynarodowych, europejskich i krajowych.

Nie istnieje jeden ogólnoeuropejski czy ogólnokrajowy system przepisów dotyczących niedyskryminacji. Na to prawo składają się różnorakie systemy, które mają odmienne korzenie, zarówno ze względu na czas, miejsce, jak i przyczyny ich powstawania.

Możemy mówić o dokumentach prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego.

9.1. Prawodawstwo na szczeblu międzynarodowym

System ochrony praw człowieka w Unii Europejskiej, opiera się w dużej mierze na osiągnięciach ONZ i Rady Europy.

Do najważniejszych dokumentów międzynarodowych, których wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej są sygnatariuszami należą:

1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 (ONZ),
2. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 roku, (zmieniona Protokołami nr 3, 5, 8, 14 oraz uzupełniona Protokołem nr 2) (Dz.U. 1993 nr 61 poz. 284),
3. Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 roku, Nr 10, poz. 72),
4. Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 roku, Nr 25, poz. 187),
5. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.,
6. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 roku (Dz. U. z 1977 roku, Nr, 38, poz. 167),

7. Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, z dnia 25 listopada 1981 r., Nowy Jork,

8. Konwencja Ramowa o Ochronie mniejszości Narodowych, sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz. U. z 2002r., nr 22, poz.209).

9.2. Prawodawstwo na szczeblu europejskim

Prawo wspólnotowe stworzyło korzystne przepisy służące promowaniu zasady równości – aktualnie obowiązujący stan prawa wspólnotowego jest efektem wieloletniej ewolucji i stale podlega dalszemu rozwojowi.

Począwszy od 2000 roku, Unia Europejska aktywnie przeciwdziała dyskryminacji z innych powodów niż płeć, rozszerzając również takie obszary jak, wiek, rasę, orientację seksualną.

Dokumenty prawne dotyczące prawa o niedyskryminacji są liczne i mają różną moc prawną. Najważniejsze dokumenty wiążące prawnie w obszarze zatrudnienia zawarte są w: Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (TWE) (tzw. prawo pierwotne) gdzie do zadań wspólnotowych zalicza się propagowanie i popieranie równości (art. 2 TWE). Artykuł 13 TWE uprawnia Radę (wspólnotowy organ ustawodawczy) do podejmowania środków niezbędnych do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Na podstawie tego przepisu zostały wydane dwie dyrektywy przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na płeć oraz na rasę i pochodzenie etniczne, również w innych niż zatrudnienie obszarach, a artykuł 136 zakłada stosowanie specjalnych środków przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu.

Kwestiom równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu poświęcony jest art. 141 ust. 1–3, który ustanawia zasadę równej płacy za równą pracę oraz pracę równej wartości oraz zobowiązuje Radę do przyjmowania środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn. O możliwości wprowadzania specjalnych korzyści dla osób należących do płci niedoreprezentowanej w celu ułatwienia im wykonywania działalności zawodowej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania mówi artykuł 141, co jest podstawą do stosowanie środków tzw. działań pozytywnych.

W zakresie zastosowania Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i bez uszczerbku dla jej postanowień szczególnych, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

Równie istotny wpływ na równościowy stan prawny ma orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które na konkretnych przykładach pokazuje sposób interpretacji przepisów.

Ważną rolę odgrywają też inne akty mające istotne znaczenie polityczne jak np.:

Karta Praw Podstawowych - zakazująca jakiegokolwiek dyskryminacji z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne i społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub przekonania, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna (art. 21),

Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, która zalicza równość traktowania kobiet i mężczyzn do podstawowych praw socjalnych pracownicy/pracownika i uznaje znaczenie walki z dyskryminacją we wszystkich postaciach, włącznie z potrzebą podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej oraz gospodarczej osób starszych i niepełnosprawnych,

Nie można zapomnieć o kilkunastu dyrektywach równościowych wydanych Unią Europejską (prawo wtórne), a także licznych zaleceniach, konkluzjach i programach.

Do ważniejszych dyrektyw zaliczają się przyjęte w 2000 i w 2004 roku dyrektywy, które wprowadziły zasadę ochrony antydyskryminacyjnej wynikającej z innych względów niż płeć.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (tzw. Dyrektywa ramowa) ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy - zakazuje dyskryminacji

1. ze względu na orientację seksualną, religię lub przekonania, wiek i niepełnosprawność w obszarze zatrudnienia.

2. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. (tzw. Dyrektywa rasowa) w sprawie równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne - zakazuje dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne nie tylko w obszarze zatrudnienia, ale także w dostępie do opieki społecznej i zabezpieczenia społecznego oraz towarów i usług.

Oznacza to znaczne rozszerzenie zakresu prawa dotyczącego niedyskryminacji w Unii Europejskiej, która uznała, że aby umożliwić ludziom wykorzystanie pełni ich możliwości na rynku pracy, należy im również zapewnić równy dostęp do takich obszarów jak zdrowie, wykształcenie i mieszkalnictwo.

3. Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług - zakres dyskryminacji rozszerza o obszar dostępu do towarów i usług.

4. Dyrektywa Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (uchylająca dyrektywy: 75/117/EWG; 76/207/EWG; 2002/73/WE; 86/378/EWG; 96/97/WE; 97/80/WE; 98/52/WE)

Treści powyższych aktów prawnych i wielu innych tutaj niewymienionych czytelnik może znaleźć na stronie <http://rownetraktowanie.gov.pl/akty-prawne>

Istnieje wiele dodatkowych obowiązujących w zatrudnieniu dyrektyw, które zostały poniżej skrótowo opisane;

- Dyrektywa 86/613/EWG dotycząca samozatrudnienia rozciąga zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn na osoby pracujące na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz zmierza do zapewnienia kobietom pracującym na własny rachunek ochronę ciąży i macierzyństwa.

- Dyrektywa 92/85/EWG zachęca do stosowania środków niosących postęp w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, w połogu i karmiących dziecko piersią, gwarantuje minimum urlopu macierzyńskiego.

- Dyrektywa 96/34/WE zawiera porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego.

- Dyrektywa 97/81/WE dotycząca umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin rozszerza zakaz dyskryminacji na nietypowe formy zatrudnienia.

- Dyrektywa 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę 76/207/ EWG definiuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, uznaje niektóre przypadki molestowania seksualnego i molestowania ze względu na płeć za dyskryminację.

9.3. Prawodawstwo na szczeblu krajowym

Podstawowym polskim aktem prawnym, którym jest mowa o niedyskryminacji jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, która określa równość wszystkich wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji.

Bardzo istotnym źródłem prawnym jest Kodeks Pracy:

(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), w którym (jak w brzmieniu dyrektywy 2002/73/WE oraz art. 2 dyrektywy 2004/113/WE), w artykule 11(2) oraz artykule 18(3a) - zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, w szczególności w odniesieniu do stanu cywilnego lub rodzinnego.

Za dyskryminację ze względu na płeć uważa się też molestowanie i molestowanie seksualne, a także polecenie nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć.

Za dyskryminację uznaje się ponadto gorsze traktowanie osoby pracującej w związku z ciążą, macierzyństwem lub rodzicielstwem.

Artykuł 11(3) stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna .

Przejawem dyskryminowania jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Rozdział II A k.p. poświęcony jest równemu traktowaniu w zatrudnieniu.

Jest tutaj mowa o równym traktowaniu 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. Określono również sytuacje wyjątkowe uznawane jako działania niedyskryminujące tj. stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych jako będących w mniej korzystnej sytuacji, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Odpowiedzialność za działania antydyskryminacyjne i zapobieganie mobbingowi w miejscu pracy - jest przypisana pracodawcy (artykuł 94 i 94(3)).

Kolejnym istotnym źródłem polskiego prawa antydyskryminacyjnego jest:

USTAWA z 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700).

Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie, ma zastosowanie do osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych (artykuł 1, 2).

W artykule 3 Ustawy zdefiniowano następujące określenia:

1) dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację

seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2) dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;

3) molestowanie – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

4) molestowanie seksualne – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

5) nierówne traktowanie – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

6) zasada równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

Artykuł 4 Ustawy określa zakres stosowania ustawy zaznaczając sfery związane z podejmowaniem różnego rodzaju kształcenia zawodowego, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych oraz dostępu do instrumentów rynku pracy tj. oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz za-

trudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych i rzeczy.

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie (artykuł 6, 7).

Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania (artykuł 9).

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem (artykuł 11).

W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, tj. ma prawo do odszkodowania (artykuł 12, 13).

Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Zobacz również:

1. USTAWA z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich.

(Dz.U. 1987 nr 21 poz. 123, z późn. zm.)

2. USTAWA z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. 2004 nr 19 poz. 177 z późn. zm.– ost. zmiana Kancelaria Sejmu s. 1/111 2012-10-22)

3. USTAWA z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776)

4. USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

Inne dokumenty dostępne są na stronie: rownetraktowanie.gov.pl/aktyprawne

10. Wybrane organizacje udzielające pomocy i informacji:

Za Różnorodnością Przeciw Dyskryminacji
www.stop-discrimination.info

Państwowa Inspekcja Pracy i Główny Inspektorat Pracy
ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa
tel.: (22) 628 58 07, kancelaria@gip.pl, www.pip.gov.pl

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
tel.: (22) 551 77 60, 811, 832, fax: (22) 827 64 53, www.brpo.gov.pl

Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn,
Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa
tel.: (22) 52 00 460, 52 00 831, fax: (22) 52 00 451
rownystatus@kprm.gov.pl, www.rownystatus.gov.pl

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
ul. Gałczyńskiego 4, 00-363 Warszawa
tel.: (22) 826 12 61 wew. 117 lub 116, fax: (22) 826 96 73
sekretariat.bon@mps.gov.pl, www.mpips.gov.pl/_osobyniepelnosprawne.php

Centrum Informacyjne dla Osób Niepełnosprawnych przy Stowarzyszeniu
Przyjaciół Integracji
ul. Dzielna 1, 00-162 W
tel.: (22) 831 85 82, 83
centrum@niepelnosprawni, www.niepelnosprawni.info

Helsińska Fundacja Praw Człowieka
ul. Zgoda 11, 00-018 Warszawa
tel.: (22) 556 44 40, 828 10 08, 828 69 96
hfhr@hfhrpol.waw.pl, www.hfhrpol.waw.pl

Kampania Przeciw Homofobii
ul. Wołoska 58/62 m. 5, 02-507 Warszawa
tel.: (22) 423 64 38
info@kampania.org.pl, www.kampania.org.pl

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych OPZZ
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
tel./fax: (48-22) 826 71 06, tel.: (48-22) 826 70 89, fax: (48-22) 826 75 96
inter@opzz.org.pl, www.opzz.org.pl

OTWARTA RZECZPOSPOLITA.

Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii
ul. Krakowskie Przedmieście 16/18 lok. 1, 00-325 Warszawa
tel./fax: (22) 828 11 21
otwarta.rzeczpospolita@poczta.gazeta.pl

Pacific Institute Europe
ul. Bałuckiego 12, tel.: (22) 844 36 96
bogna@pacificinstitute-europe.org
www.pacificinstitute-europe.org

Stowarzyszenie Amnesty International
ul. Piękna 66a, lokal 2, I piętro, 00-672 Warszawa
tel./fax: (22) 827 60 00
amnesty@amnesty.org.pl, www.amnesty.org.pl

Stowarzyszenie Lambda Warszawa
ul. Hoża 50/40, 00-682 Warszawa
tel./fax: (22)-628 52 22
zarzad@lambda.org.pl, www.lambda.org.pl

Związek Biur Porad Obywatelskich
ul. Śniadeckich 12/16 m 17, 00-656 Warszawa
tel.: (22) 622 55 54, fax: (22) 622 55 53
(informacja o regionalnych biurach w całym kraju)
zbpo@zbpo.org.pl, www.zsbpo.org.pl

Bibliografia:

Agencja Praw Podstawowych unii Europejskiej, Rada Europy (2011).
Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji. Luksemburg: Urząd
Publikacji Unii Europejskiej

Borowska, M., Branka, M. (red.) (2010). Równość szans kobiet i mężczyzn
a rynek pracy. Warszawa: Centrum Rozwoju zasobów Ludzkich

Kłós, B., Szymańczak, J. (red.) (2011). Zasada równości i zasada niedys-
kryminacji. Studia BAS, Nr 2(26)

Kowalski, S., Tulli, M. (2002). Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści. Warszawa: W.A.B.

Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans, Gender Index, UNDP, EQUAL, 2007. Elektroniczna wersja przewodnika dostępna na stronie: www.genderindex.pl

<http://rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-i-mobbing>

<http://www.rpo.gov.pl/index.php?md=8887&s=1>

Spis treści

| | |
|--|----|
| 1. Wstęp | 1 |
| 2. ABC dyskryminacji | 1 |
| 3. Molestowanie seksualne | 7 |
| 3.1. Formy molestowania seksualnego | 7 |
| 3.2. Odszkodowanie i kary za molestowanie seksualne | 8 |
| 3.3. Przepisy dotyczące molestowania i molestowania | 9 |
| 4. Mechanizm dyskryminacji | 10 |
| 5. Uzasadnienie dyskryminacji tj. mniej korzystnego traktowania | 11 |
| 6. Skutki dyskryminacji | 11 |
| 7. Przeciwdziałanie dyskryminacji | 13 |
| 7.1. Monitorowanie działań niepożądanych | 13 |
| 7.2. Procedury | 13 |
| 8. Kary za dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania | 14 |
| 9. Prawo antidyskryminacyjne | 16 |
| 9.1. Prawodawstwo na szczeblu międzynarodowym | 16 |
| 9.2. Prawodawstwo na szczeblu europejskim | 17 |
| 9.3. Prawodawstwo na szczeblu krajowym | 20 |
| 10. Wybrane organizacje udzielające pomocy i informacji | 24 |
| Bibliografia | 25 |

