

## INFORMACJA DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

**JAKAKOLWIEK DYSKRYMINACJA W ZATRUDNIENIU JEST  
NIEDOPUSZCZALNA**

### 1. Kryteriami dyskryminującymi są w szczególności:

- Płeć
- Wiek
- Niepełnosprawność - stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudniający, ograniczający bądź uniemożliwiający np. zdolność do wykonywania pracy zawodowej,
- Rasa, narodowość i pochodzenie etniczne – kolor skóry, pochodzenie narodowościowe, przynależność do mniejszości narodowościowej,
- Religia i wyznanie – określony światopogląd, przynależność do określonej grupy religijnej,
- Przekonania polityczne – przynależność do określonej partii politycznej, określone sympatie polityczne,
- Przynależność związkowa – przynależność do określonej organizacji związkowej,
- Orientacja seksualna np. orientacja homoseksualna,
- Zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

### 2. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- Nawiązania stosunku pracy – np. pracodawca nie może określić wobec kandydatów do pracy wymagań, które dyskryminowałyby pozostałe osoby ubiegające się o pracę, np. wskazywać określoną płeć czy wiek kandydata,
- Rozwiązania stosunku pracy – np. pracodawca nie może różnicować pracowników w zakresie rozwiązywania umów o pracę z tych samych powodów,
- Warunków zatrudnienia – np. wynagrodzenia, premii regulaminowych, świadczeń niepieniężnych ze stosunku pracy, stosowania kar porządkowych, udzielania urlopów wypoczynkowych czy bezpłatnych,
- Awansowania na wyższe stanowisko lub na stanowisko o korzystniejszych warunkach pracy,
- Dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, zarówno szkoleń, na które pracownicy zostali skierowani przez pracodawcę, jak i bez skierowania pracodawcy.

3. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób z niżej określonych przyczyn tj. płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

4. Formami dyskryminacji są:

- a) dyskryminowanie bezpośrednie - istnieje wtedy, gdy pracownik z powodu jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. W takiej sytuacji pracodawca wprost dokonuje niesłusznego rozróżnienia ze względu na dane kryterium dyskryminacyjne, np. pracownikom o określonej płci przyznaje mniejsze premie.
- b) Dyskryminowanie pośrednie – istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie naturalnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyżej określonych, jeżeli dysproporcje te mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Tego typu dyskryminacja polega na tym, że pracodawca osiąga efekt dyskryminacyjny (różnice w zakresie warunków pracy na niekorzyść danej grupy zatrudnionych) poprzez zastosowanie kryterium pozornie neutralnego, nie mającego nic wspólnego z kryterium dyskryminacyjnym np. pracodawca zatrudnia pewną grupę pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy i ustala ich stawkę godzinową na poziomie niższym, niż pracowników pełnoetatowych, zaś w efekcie okazuje się, że na takich warunkach zostały zatrudnione w przeważającej części osoby w starszym wieku.
- c) Zachęcanie innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu z powodu wymienionych wyżej kryteriów dyskryminacyjnych.  
W praktyce chodzi o zakaz wywierania presji na innych pracowników w celu wywołania zachowania mającego na celu nierówne traktowanie pozostałych (określonych) pracowników, bądź ich dyskryminowanie.
- d) Molestowanie – zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Aby dane zachowanie mogło być uznane za molestowanie, muszą być spełnione warunki, a mianowicie powyższe zachowanie:
  - ma charakter ciągły, powtarza się w sposób w miarę systematyczny, regularny
  - odczuwane jest jako przykre i uwłaczające dla osoby, do której się odnosi; osoba molestowana powinna wyrazić sprzeciw przeciwko takim praktykom, w taki sposób, ażeby było jasnym dla innych, że takie działanie SA przez nią odbierane jako poniżające,
  - w sposób obiektywny (tj. przez osoby trzecie) postrzegane jest jako godzące w godność danego pracownika,
  - powoduje skutek w postaci naruszenia uprawnień osoby molestowanej w zakresie kontynuowania zatrudnienia, warunków pracy i płacy, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz innych decyzji dotyczących sfery zatrudnienia,

- stwarza klimat zastraszania, wrogości, upokorzenia wobec osoby molestowanej.
- e) **Molestowanie seksualne** – 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, w takiej sytuacji molestujący wymusza na molestowanym pewne zachowania o charakterze seksualnym, w zamian za zatrudnienie, kontynuowanie pracy, awans, podwyżkę itp.

**5. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn tj. płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:**

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

**6. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania:**

- polegające na nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych jako kryteria dyskryminacyjne, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom, np. nie zatrudnianie kobiet przy pracach dla nich wzbronionych,
- polegające na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników, np. z powodu zmniejszenia się zamówień na towary produkowane przez pracowników danego działu,
- polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika, np. dłuższe przerwy na odpoczynek dla osób niepełnosprawnych,
- polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy, np. różna wysokość nagród jubileuszowych z uwagi na staż zawodowy danych pracowników,
- podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżniających z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminujące, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, np. wprowadzenie czasowych preferencji w zatrudnianiu kobiet,
- różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w wyłącznym związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione

wymagania zawodowe, np. zatrudnienie na stanowisku pracy, gdzie wymagana jest określona wiedza, którą zazwyczaj dysponują osoby wyznające określoną religię.

7. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia oraz innych świadczeń Związanych z pracą, przyznawanych pracownikom w formie pieniężnej lub niepieniężnej za:

- jednakową pracę – prace jednakowe to prace takiego samego rodzaju, wykonywane w jednakowych warunkach; prace wykonywane w jednakowej ilości i jakości,
- za pracę o jednakowej wartości – takimi pracami są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Na mocy art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia przed sądem faktu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji.

Zapoznałam się 05-03-2010  
Zapoznałam się 05.03.2010  
Zapoznałam się 05.03.2010  
Zapoznałam się 05.03.2010  
Zapoznałam się 05.03.2010



**DYREKTOR**  
Zespołu Obsługi Pracowników Oświaty  
w Okonku  
mgr Renata Mejnurtowicz

