

Możesz zapobiegać, uświadamiać

Powinieneś udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (kodeks pracy) w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić dostęp do tych przepisów w inny – przyjęty u Ciebie – sposób. Możesz także stworzyć oficjalny dokument, dołączony np. do regulaminu, który mówiłby o prawidłowych relacjach międzyludzkich. Dobrze, jeśli zawrzesz w nim następujące elementy:

▶ deklarację kierownictwa, że bierze na siebie odpowiedzialność wobec wszystkich pracowników za to, żeby nie dochodziło do przejawów dyskryminacji, ostrzeżenie, że tego typu zachowania nie będą tolerowane,

▶ definicje nagannych, szkodliwych, dyskryminujących zachowań w miejscu pracy oraz konsekwencje, jakie zostaną wyciągnięte w momencie łamania obowiązujących zasad,

▶ wskazówki u kogo można uzyskać poradę i pomoc w przypadku dyskryminowania, jak należy postąpić w takiej sytuacji oraz w jaki sposób będą badane tego typu zdarzenia,

▶ informację dla wszystkich wnoszących skargi o dodatkowej ochronie przed odwetem ze strony osób prześladowających lub z nimi powiązanych.



Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników, wyróżnionych ze względu na płeć, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dyskryminacja bezpośrednia

jest wówczas, gdy pracownik ze względu na płeć był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (np. kobieta i mężczyzna o takich samych kwalifikacjach i stażu pracy, wykonujący tę samą pracę otrzymują różnicowane wynagrodzenie).

Dyskryminacja pośrednia

istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego 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 płeć, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (np. zaniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeśli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych).

Zajrzyj na stronę
www.pip.gov.pl

Jednakowe prawa równe traktowanie



Informacje dla pracodawców

Gdy planujesz zatrudnić pracownika

- ▶ Przy rekrutacji nie możesz wprowadzać zastrzeżenia, że zamierzasz zatrudnić na danym stanowisku osobę określonej płci. Od 1 stycznia 2001 roku obowiązuje przepis przewidujący karę grzywny nie niższą niż 3000 zł¹ dla tego, kto ze względu na płeć odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu pracy.



Nie dochodzi jednak do dyskryminacji, jeżeli np. ze względu na rodzaj, warunki wykonywania oferowanej pracy lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom, pracodawca poszukuje wyłącznie mężczyzn, np. do pracy pod ziemią w kopalni.

- ▶ W czasie rozmowy kwalifikacyjnej nie masz prawa pytać o sytuację rodzinną, stan cywilny oraz posiadane lub planowane potomstwo.



¹art. 66 pkt. 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r. (Dz. U. nr 58, poz. 514 ze zm.); od 1 czerwca 2004 r. art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. nr 99, poz. 1001)

Gdy już masz pracowników

- ▶ Masz obowiązek, bez względu na płeć zatrudnionych, jednakowo ich wynagradzać za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Prace o jednakowej wartości to te, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych (potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym), a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
- ▶ Twoi 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 Twojej firmie nie może dochodzić do nieakceptowanych zachowań o charakterze seksualnym lub odnoszących się do płci pracownika, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (takich jak: niechciane zaloty, erotyczne zaczepki i propozycje, napastowanie seksualne itp.).



▶ Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Jeśli dyskryminujesz

Osoba, wobec której naruszyłeś zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Pamiętaj, że ciężar dowodu w wypadku dyskryminacji przerzucony został na pracodawcę i to on musi udowodnić, że nie stosował praktyk dyskryminujących jedną z płci.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:



- odmowa nawiązania lub kontynuowania 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, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.