

RÓWNE TRAKTOWANIE W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

Dyskryminacja (*łac. discriminatio – rozróżnienie*) oznacza nierówne, niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze, nieuzasadnione traktowanie danej osoby w porównaniu do innych ze względu na jakąś osobistą cechę (przynależność do jakiejś grupy), które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. W szerokim kontekście stanowi formę wykluczenia społecznego.

Model psychologiczny mechanizmu powstawania dyskryminacji bazuje na uprzedzeniach wywodzących się z stereotypów, które mamy zakodowane w sobie i to one determinują określone zachowania, postawy.

Zjawisko dyskryminacji występuje na kilku poziomach: indywidualnym , instytucjonalnym, oraz strukturalnym.

Dyskryminacja indywidualna to zróżnicowane traktowanie osoby ze względu na jej cechę, np. przy podejmowaniu decyzji w jej sprawie. Dyskryminacją na poziomie indywidualnym jest np. molestowanie seksualne bądź odmowa zatrudnienia z powodu płci, wieku czy pochodzenia etnicznego. Przejawem jest słowne/fizyczne zachowanie dyskryminacyjne, którego skutkiem jest nierówny dostęp do zasobów, brak możliwości realizacji celów, przemoc.

Dyskryminacja instytucjonalna to takie praktyki instytucji – w zamierzeniu neutralne i uniwersalne, również te nieoficjalne – które, w efekcie, utrudniają osobom o określonych cechach korzystanie z zasobów i usług, należących się każdemu obywatelowi/każdej obywatelce. Mogą to być bariery architektoniczne dla osób niepełnosprawnych, ale także np. niezatrudnianie w urzędzie ds. cudzoziemców czy uchodźców osób znających języki obce, kiedy wiadomo, że głównymi klientami są osoby nieposługujące się językiem polskim.

Dyskryminacja strukturalna to takie rozwiązania polityczne, prawne lub ekonomiczne, których celem lub skutkiem jest gorsze położenie osób posiadających daną cechę (płeć, niepełnosprawność itp.). Przykładem dyskryminacji strukturalnej jest nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, skutkujący dla kobiet mniejszym zabezpieczeniem na starość. Skutkiem dyskryminacji strukturalnej jest również wykluczenie społeczne.

Przejawami dyskryminacji są: nietolerancja, niesprawiedliwe traktowanie, uprzedzenia, uznanie innych za gorszych, prześladowanie, wykluczenie, odrzucenie.

Skutkiem zachowań dyskryminacyjnych natomiast jest ograniczanie osobom, które jej doświadczają możliwości wyboru i realizacji drogi życiowej, rozwijania swoich talentów i zdolności osobistych,

Ograniczanie dostępu lub jego brak do cennych i ważnych zasobów takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne, co w ostateczności prowadzi do wykluczenia społecznego , czyli brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.

Formy dyskryminacji

- Seksizm – ze względu na płeć
- Ageizm, Adultryzm – ze względu na wiek
- Ableizm (hedndicapizm) - ze względu na niepełnosprawność
- Rasizm – ze względu na rasę (kolor skóry)
- Homofobia – ze względu na orientację seksualną
- Ksenofobia – ze względu na pochodzenie i narodowość
- Antysemityzm – uprzedzenie względem osób pochodzenia żydowskiego
- Islamofobia – uprzedzenie względem muzułmanów/ek
- Romofobia – uprzedzenie wobec Romów/Romek
- Atrakcjonizm – ze względu na wygląd zewnętrzny
- Klasizm – ze względu na pochodzenie osób lub ich status materialny

I. Przepisy odnoszące się do równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji.

W Polsce tematyka równego traktowania jest kategorią stosunkowo młodą. Początek procesów wyznaczających formalne standardy w tym zakresie można datować na koniec XX w. Związane jest to bezpośrednio z przystępowaniem Polski do Unii Europejskiej, której jedną z wartości jest poszanowanie różnorodności i zapewnienie równego traktowania. Nie oznacza to jednak, że w okresie przedakcesyjnym nie było przepisów regulujących te kwestie.

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) jest podstawowym aktem wprowadzającym zakaz dyskryminacji w Polsce.

W **art. 6** ust. 1 zapisano, że Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i *równego* dostępu do dóbr kultury, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju.

Z kolei, w **art. 11** ust. 1 ustalono, że Rzeczpospolita zapewnia wolność tworzenia i działania partii politycznych. Partie polityczne zrzeszają na zasadach dobrowolności i *równości* obywateli polskich w celu wpływania metodami demokratycznymi na kształtowanie polityki państwa.

W **art. 25** ust. 1 Konstytucja gwarantuje, że Kościoły i inne związki wyznaniowe są równouprawnione.

Najważniejsze zasady za zakresu omawianej problematyki znajdują się w Rozdziale II. Wolności, Prawa i Obowiązki Człowieka i Obywatela.

W **art. 30** znajduje się odwołanie do **godności** jako przyrodzonej, niezbywalnej cechy każdego człowieka, źródła wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, przyznając jej status nienaruszalności i zobowiązując wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony. Godność człowieka oznacza nie tylko konieczność pozostawienia mu pewnej sfery autonomii czy wolności, ale także zakaz stawiania go w sytuacjach, które mogą tę godność naruszyć. Z zasady godności wywodzą się prawa człowieka, oznacza ona , m.in. zakaz dyskryminacji, zakaz prześladowań czy zakaz naruszania integralności cielesnej.

W **art. 31** Konstytucji zapisano **zasadę wolności**. Zasad wolności nie oznacza, że wolność obywatelska jest nieograniczona, musi ona bowiem respektować konieczność poszanowania praw innych ludzi. Jednakże zgodnie z nią, istnieje swoboda czynienia tego, co nie jest w prawie wyraźnie zakazane.

Kolejną podstawową zasadą dotyczącą konstytucyjnego statusu jednostki jest ujęta w **art. 32** **równość wobec prawa**. Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. **Zakazana jest dyskryminacja** w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Zasada równości wobec prawa jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego odnoszącego się zarówno do sfery stanowienia, jak i stosowania prawa. Zasad ta oznacza równość wobec prawa, czyli nakaz równego traktowania przez władze publiczne podobnych podmiotów w podobnych sytuacjach oraz nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu obowiązującego prawa.

Zasada równości płci zapisana została w **art. 33**. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają **równe prawa** w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności **równe** prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zasada równości nie oznacza jednak takich samych praw dla wszystkich. Możliwe jest różnicowanie uprawnień, jeżeli sytuacja obywatela jest różna. W konsekwencji możliwe jest przyznawanie nadzwyczajnych uprawnień obywatelom w szczególnych sytuacjach (np. kobietom w ciąży, kombatanom) lub prowadzenie różnego rodzaju działań wyrównawczych (np. przy pomocy parytetów zapewniających minimalne uczestnictwo każdej z płci w określonych obszarach życia, np. w sprawowaniu władzy).

Art. 35 - odnosi się do mniejszości narodowych.

Rzeczpospolita Polska zapewnia *obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych* wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. *Mniejszości narodowe mają prawo* tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Art. 47 Każdy ma prawo do *ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym*.

Art. 53 – wolność sumienia i religii. Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.

Art. 60 – dostęp do służby publicznej. Obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na *jednakowych* zasadach.

Art. 64 – własność i dziedziczenie. Własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają *równej* dla wszystkich ochronie prawnej. Własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza ona istoty prawa własności.

Art. 68. – dostęp do ochrony zdrowia. Obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają **równy** dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

Art. 69 – niepełnosprawność. Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji.

Art. 70 – edukacja. Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i **równy** dostęp do wykształcenia. W tym celu tworzą i wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów.

W odniesieniu do **prawa wyborczego** zapisanego w Konstytucji, zasad równości znajduje odzwierciedlenie w art. 96 (wybory do Sejmu i Senatu) , art. 127 (wybór Prezydenta RP) oraz art. 169 (samorząd terytorialny). Zasada równości zapewnia każdemu obywatelowi korzystanie z biernego i czynnego prawa wyborczego na tych samych zasadach.

2. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2016 r., poz. 1219)

Konieczność dostosowania polskiego prawa do prawa unijnego w zakresie standardów równego traktowania w pierwszej kolejności spowodowało zmiany w odniesieniu do rynku pracy. Efektem tych zmian była nowelizacja Kodeksu Pracy, a następnie przyjęcie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2016 r. poz. 1219). Ustawa, potocznie zwana **ustawą antydyskryminacyjną** zaczęła obowiązywać od 1 stycznia 2011 roku. Wprowadzone przepisy porządkują sytuację prawną i implementują przepisy dyrektyw antydyskryminacyjnych UE. Określają środki prawne ochrony zasad równego traktowania i organy odpowiedzialne za realizację zasady równego traktowania. Ustawa po raz pierwszy wprowadziła do prawa krajowego zakaz dyskryminacji w odniesieniu do dziedzin życia innych niż zatrudnienie. Do tej pory zakaz dyskryminacji zapisany był jedynie w Kodeksie pracy i istniał on jedynie w relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Art. 3 ustawy z 3 grudnia 2010 r. tzw. antydyskryminacyjnej **definiuje zasadę równego traktowania**, która oznacza - brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie. Z kolei **nierówne traktowanie** według przepisów ustawy to traktowanie innej osoby w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

- dyskryminacja bezpośredni
- dyskryminacja pośrednia
- molestowanie
- 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 (działania odwetowe w stosunku do osób dyskryminowanych).

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w przypadku, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn (np. płeć wiek, niepełnosprawność) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy

Np./ 60 letni mężczyzna zatrudniony w firmie nie jest zapraszany do udziału w szkoleniach, w których biorą udział jego młodszy koledzy

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby osób należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyny.

Np./ sformułowanie zasad premiowania, które szansę na ekstra dodatek do pensji daje tylko tym pracownikom, którzy przepracowali minimum 40 godzin w tygodniu. Tymczasem w firmie może być osoba niepełnosprawna i ona – zgodnie z zaleceniami lekarza – pracuje na pełnym etacie tylko 35 godzin tygodniowo

Należy zastrzec, że nie można mówić o dyskryminacji pośredniej, jeżeli 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.

Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Np./ Osoba jest przedmiotem nieustannych żartów, kpin, wyzwisk z powodu posiadanej cechy (wiek, płeć, pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne, język, religię, przekonania polityczne, pochodzenia narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenia, bądź jakichkolwiek innych np. orientacji seksualnej, niepełnosprawności)

Molestowanie seksualne jest przejawem dyskryminowania ze względu na płeć zdefiniowanym jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Np./ Dotykanie pracownicy/pracownika, opowiadanie w jej lub jego towarzystwie aluzyjnych dowcipów, niedwuznaczne gesty, spojrzenia.

Powyższe definicje zawarte w ustawie antydyskryminacyjnej są niezależne choć analogiczne do definicji zawartych w Kodeksie pracy.

Zakres stosowania ustawy antydyskryminacyjnej

Ustawę stosuje się w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego (w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych),
- podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych,
- dostępu i warunków korzystania z:
 - instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz przeciwdziałania bezrobociu,
 - zabezpieczenia społecznego,
 - opieki zdrowotnej,
 - oświaty i szkolnictwa wyższego,
 - usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Ustawy nie stosuje się do:

- sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;
- treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;
- usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;
- odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności

zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;

- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 - a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,
 - b) polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;
- odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa.

3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1979 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2018 r, poz. 917)

Zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu zostały zapisane do Kodeksu pracy w związku dostosowywaniem prawa krajowego do regulacji unijnych w okresie przedakcesyjnym. W dniu 1 stycznia 2002 roku do Kodeksu pracy dodano rozdział II a zatytułowany : Równe traktowanie w zatrudnieniu. Zawarte w tym rozdziale zapisy podniesione są do rangi podstawowych zasad prawa pracy. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy, byli pracownicy.

Art. 11² kp. Zasada równości pracowników - stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Rozwinięciem tej zasady jest zapis art. 18 ^{3a} pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Art. 11³ kp. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu - oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na jakiekolwiek okoliczności, w szczególności bez względu na takie cechy prawnie chronione jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony , zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Należy pamiętać, że katalog wymienionych cech prawnie chronionych jest katalogiem otwartym. Oznacza to, że zakaz dyskryminacji może obejmować także te cechy, które nie zostały wymienione przez ustawodawcę w art. 11³.

Dyskryminacja bezpośrednie i pośrednia

Kodeks Pracy zawiera również definicję **dyskryminacji bezpośredniej**, która oznacza mniej korzystne traktowanie pracownika w porównywalnej sytuacji w stosunku do innych pracowników z jednej lub kilku przyczyn: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna.

Z kolei **dyskryminacja pośrednia** istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje dla szczególnie niekorzystnej sytuacji. W zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp.

Art. 18 § 1 – Zasada uprzywilejowania pracownika

Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę **równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne**.

Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18^{3a} § 5 – Zachęcanie i nakłanianie do dyskryminacji.

Przejawem dyskryminacji w świetle uregulowań Kodeksu pracy jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

Działanie to może polegać na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania, przybierając różne formy: milczące przyzwolenie na dyskryminację, wydawanie poleceń, instrukcji, nakłanianie lub zmuszanie pracowników do określonego zachowania w stosunku do danej osoby, stosowanie wobec niej groźb.

Np./ polecenie wydane przez właściciela restauracji menadżerowi odpowiedzialnemu za rekrutację pracowników, by na stanowiska kelnerów przyjmował wyłącznie młodych mężczyzn.

Szczególną formą dyskryminacji jest **molestowanie oraz molestowanie seksualne**. Wyjaśnienie tych pojęć zostało omówione na stronie 5 opracowania.

Art. 18^{3a} § 7 - Zasada nie dyskryminowania pracowników - oznacza podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez

niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Innymi słowy, doświadczający tej formy dyskryminacji pracownik nie może być karany.

Art. 18³ b § 7 **Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu** stanowi różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn związanych z **cechą prawnie chronioną** (np. wieku, płci, niepełnosprawności), którego skutkiem jest m.in. odmowa nawiązania lub rozwiązania 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 obiektywnymi powodami. Ważne: ciężar dowodu na wystąpienie obiektywnej przesłanki spoczywa na pracodawcy).

Co nie stanowi dyskryminacji na gruncie Kodeksu pracy?

Nie każde odmienne zachowanie stanowi dyskryminację w rozumieniu Kodeksu pracy. Przepisy w nim zawarte przewidują enumeratywnie wyliczone odstępstwa, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji:

1. niezatrudnianie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
2. wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
3. stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
4. stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Wyliczone przypadki mają charakter katalogu zamkniętego i nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

art. 18³ b § 3 kp - działania wyrównawcze (dyskryminacja pozytywna) –

Dyskryminacja pozytywna to utrzymywanie czasowych lub stałych rozwiązań i środków prawnych mających na celu wyrównanie szans osób i grup dyskryminowanych ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, niepełnosprawność i inne cechy (np. kobiet, osób z niepełnosprawnościami), celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają. Działanie takie jest dozwolone pod warunkiem stosowania go wyłącznie w określonym czasie, gdyż w przypadku długotrwałego wyrównania szans osób należących do grupy mniejszościowej może ono przerodzić się w dyskryminację osób

należących w momencie jego wprowadzenie do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych.

Przykładem działań wyrównawczych jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej. Zgodnie z art. 29a ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o służbie cywilnej, osoba niepełnosprawna ubiegająca się o zatrudnienie w służbie cywilnej uzyskuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, jeśli jest jedną z pięciorga najlepszych kandydatów / kandydatek na dane stanowisko, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie jest niższy niż 6 proc.

Nie stanowi również naruszenie 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. (np. zatrudnienie katechety w szkole).

art. 18^{3 c} kp Prawo do równego wynagrodzenia

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej (np. premia) lub innej formie (np. służbowy samochód, telefon). Pracami o równej wartości są prace, 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.

Różnicowanie wynagrodzeń w sytuacji, kiedy nie jest to uzasadnione opisanymi wyżej przesłankami jest naruszeniem zasady równego traktowania.

art. 18^{3 d} kp Odszkodowanie dla pracownika i zasad przeniesionego ciężaru dowodu.

Osoba, wobec, której pracodawca naruszyła zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przesłanką uzyskania odszkodowania jest wyłącznie potwierdzenie dyskryminacji w toku postępowania przed sądem pracy. W praktyce oznacza to, że pracownik, czy też dyskryminowany kandydat na pracownika, nie musi udowadniać, że w związku z dyskryminacją doznał szkody. Na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że do dyskryminacji nie doszło.

art. 18^{3 e} § 1 kp Zakaz działań odwetowych.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Przepis ten stanowi istotną gwarancję ochrony praw jednostki, szczególnie ważną w obszarze zatrudnienia, w którym pozycja pracownika jest wyraźnie słabsza w stosunku do pracodawcy,

mogącego chcieć wykorzystać swoją przewagę i „ukarać” pracownika podnoszącego zarzut dyskryminacji.

Ochronie podlega także osoba, która w jakiejkolwiek formie starała się pomóc osobie dyskryminowanej.

Art. 94 kp. Pracodawca przeciwdziałają dyskryminacji.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności zaznajomić pracowników podejmujących pracę z **zakresem ich obowiązków**, sposobem, wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich **podstawowymi uprawnieniami**, organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (...), **przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie**, ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, stosować **obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy**.

Wypracowanie polityki antydyskryminacyjnej jest obowiązkiem pracodawcy.

art. 94³ § 2 kp MOBBING

Oznacza działanie 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.

Na pracodawcy ciąży prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Pracownik, który w skutek mobbing rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić do pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

MOBBING nie jest formą dyskryminacji w związku z tym nie dotyczy go zasada przeniesionego ciężaru dowodu.

4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265)

Przepisy dotyczące równego traktowania zawarte są w Art. 2a - Przepisy ustawy **chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy** oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

W art. 19c. ustawa reguluje kwestie dyskryminacyjne związane z **agencjami zatrudnienia**: Agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną,

przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W dalszej części ustawy, w art. 36 ust.1 omówione zostały **zasady pośrednictwa pracy**, wśród których została wymieniona zasada równości, oznaczająca obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Ustawa nakłada także **obowiązek na powiatowy urząd pracy, nie przyjmowania ofert pracy**, w których pracodawca zawarł w ofercie wymagania, **które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu** w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Ważną regulacją jest art. 123 ustawy, w którym ustawodawca określił wykroczenia przeciwko zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu:

Kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną **odmówi zatrudnienia** kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, **podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.**

5. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 511 ze zm.)

W odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zapisy ustawy nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia niezbędnych, racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej w stosunku pracy z pracodawcą, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Brak wprowadzenia adekwatnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania.

6. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.).

W art. 2a ust 1 zapisano, że **zasadę równego traktowania stosuje się do wszystkich ubezpieczonych** bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodziny. Zasadę równego traktowania na gruncie ustawy dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości składek. **Ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczeń z ubezpieczenia społecznego przed sądem.**

7. Kwestia dyskryminacji w prawie karnym (art. 118, 119, 256, 257)

W prawie karnym znajdują się uregulowania związane z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji. Przepisy Kodeksu karnego przewidują odpowiedzialność karna sprawców przestępstw popełnionych ze względu na przynależność narodową, etniczną, rasową, polityczną, wyznaniową lub bezwyznaniowość ofiar. Katalog osób objętych ochroną prawnokarną jest katalogiem zamkniętym. Znajduje się w nim:

grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie.

Zasady prawa karnego odnoszą się także do kwestii związanych z propagowaniem treści faszystowskich i innych o charakterze totalitarnego ustroju państwa oraz mowy nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo bezwyznaniowych.

8. Kwestia dyskryminacji w prawie cywilnym

Na gruncie prawa cywilnego osobie dopuszczającej się dyskryminacji grozi odpowiedzialność cywilnoprawna za **naruszenie dóbr osobistych**. Dobra osobiste określone w art. 23 k.c. w szczególności to: **zdrowie, wolność, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza oraz racjonalizatorska.**

9. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancji wolności sumienia i wyznania (Dz. U z 2017 r. poz. 1153 t.j.)

Art. 6 ust 1. Stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany bądź uprzywilejowany z powodu religii lub przekonań w sprawach religii. Ustawa nie określa jednak żadnych sankcji w przypadku wystąpienia dyskryminacji z tego tytułu.

10. Kodeks postępowania administracyjnego

Wdrożenie niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wymogło wprowadzenie zmian do kodeksu postępowania administracyjnego.

Art. 145b. § 1. Można żądać wznowienia postępowania również w przypadku, gdy zostało wydane orzeczenie sądu stwierdzające naruszenie zasady równego traktowania, zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219), jeżeli naruszenie tej zasady miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy zakończonej decyzją ostateczną.

§ 2. W sytuacji określonej w § 1 skargę o wznowienie wnosi się w terminie jednego miesiąca od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

Art. 146 § 1. Uchylenie decyzji z przyczyn określonych w art. 145 § 1 pkt 1 i 2 nie może nastąpić, jeżeli od dnia doręczenia lub ogłoszenia decyzji upłynęło dziesięć lat, zaś z przyczyn określonych w art. 145 § 1 pkt 3-8 oraz w art. 145a i art. 145b, jeżeli od dnia doręczenia lub ogłoszenia decyzji upłynęło pięć lat.

§ 2. Nie uchyla się decyzji także w przypadku, jeżeli w wyniku wznowienia postępowania mogłaby zapaść wyłącznie decyzja odpowiadająca w swej istocie decyzji dotychczasowej.

Art. 147. Wznowienie postępowania następuje z urzędu lub na żądanie strony. Wznowienie postępowania z przyczyny określonej w art. 145 § 1 pkt 4 oraz w art. 145a i art. 145b następuje tylko na żądanie strony.

Art. 151 § 1. Organ administracji publicznej, o którym mowa w art. 150, po przeprowadzeniu postępowania określonego w art. 149 § 2 wydaje decyzję, w której:

1) odmawia uchylecia decyzji dotychczasowej, gdy stwierdzi brak podstaw do jej uchylecia na podstawie art. 145 § 1, art. 145a lub art. 145b, albo

2) uchyla decyzję dotychczasową, gdy stwierdzi istnienie podstaw do jej uchylecia na podstawie art. 145 § 1, art. 145a lub art. 145b, i wydaje nową decyzję rozstrzygającą o istocie sprawy.

11. Wybrane regulacje prawne – poziom międzynarodowy.

- a. Karta Narodów Zjednoczonych (wejście w życie 1945 r.)
- b. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r. (ONZ)
- c. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 roku
- d. Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r. (Dz. U z 1991 r. Nr 119, poz. 515)
- e. Konwencja o prawach politycznych kobiet z dnia 31 marca 1953 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 16 poz. 86)
- f. Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z dnia 7 marca 1966 r. (Dz. U z 1969 r. Nr 25, poz. 187)
- g. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169)
- h. Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, porządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz. U z 2015 r. poz. 961).

II. Organy odpowiedzialne za politykę równego traktowania i politykę antidyskryminacyjną na poziomie centralnym.

1. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Został powołany rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 2008 r. w sprawie powołania Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania (Dz. U. Nr 75, poz. 450). Pełnomocnik ma rangę sekretarza stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Jest powoływany i odwoływany przez premiera, któremu bezpośrednio podlega. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Pełnomocnik odpowiedzialny jest za realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. Do zadań Pełnomocnika należy:

- opracowywanie i opiniowanie aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;

- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków naruszeń zasady równego traktowania;
- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania równego traktowania;
- występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych dotyczących równego traktowania;
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania.

Wszystkie zadania wynikające z ochrony dyskryminowanych są prowadzone we współpracy z właściwymi organami administracji rządowej, instytucjami publicznymi, organami samorządu terytorialnego oraz organizacjami pozarządowymi, z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Jednocześnie Biuro Pełnomocnika ds. Równego Traktowania prowadzi współpracę z analogicznymi urzędami ds. równego traktowania w innych państwach, szczególnie krajach członkowskich UE.

Zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania opracowuje Krajowy Program Działania na Rzecz Równego Traktowania i przedkłada go Radzie Ministrów.

Dotychczas powstał Krajowy Program Działania na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016. Wytyczne w nim cele i priorytety działań dotyczyły: podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na tematy przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania, przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. Podmiotami zaangażowanymi w realizację działań, które zostały zaplanowane w Krajowym Programie Działania na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 były poszczególne resorty oraz inne podmioty administracji centralnej. Podmioty odpowiedzialne za realizację działań w ramach Programu współpracowały i nadal współpracują ze sobą zgodnie z horyzontalnym założeniem realizacji polityki równego traktowania. Koordynatorem Programu był Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania. Przy realizacji niektórych działań w Programie jednostki samorządu terytorialnego zostały wymienione jako podmioty wskazane do współpracy. Oznacza to, że podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań mogły nawiązywać współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego przy ich realizacji korzystając z ich zaplecza eksperckiego i doświadczenia w danym zakresie.

Aktualnie Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania realizuje projekt „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. Punktem wyjścia będzie ewaluacja dotychczasowych działań w zakresie równości płci wynikających z Krajowego Programu Działania na Rzecz Równego Traktowania. Wyniki ewaluacji posłużą do podsumowania dotychczasowych doświadczeń w zakresie wdrażania polityki równego traktowania ze względu na płeć.

2. Rzecznik Praw Obywatelskich

Stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RPO oraz innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania.

Zadania:

- pomaga ofiarą dyskryminacji;
- analizuje, monitoruje i wspiera równe traktowanie wszystkich osób;
- prowadzi niezależne badania dotyczące dyskryminacji;
- opracowuje i wydaje niezależne sprawozdania i zalecenia odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją;
- współdziała ze stowarzyszeniami, ruchami obywatelskimi, innymi dobrowolnymi zrzeszeniami i fundacjami w zakresie równego traktowania.

3. Rzecznik Praw Dziecka

Działa na rzecz ochrony praw dziecka,. W szczególności prawa do życia i ochrony zdrowia, prawa do wychowania w rodzinie, prawa do godziwych warunków socjalnych oraz prawa do nauki.

Zadania:

- podejmuje działania zmierzające do ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem, demoralizacją, zaniedbaniem oraz innym złym traktowaniem;
- upowszechnia również prawa dziecka oraz metody ich ochrony, szczególną troską i pomocą otacza dzieci niepełnosprawne.

4. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Sprawuje merytoryczny nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Prowadzi także interwencje w sprawach dotyczących osób z niepełnosprawnościami.

Zadania m.in.:

- udzielenie informacji w sprawach z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- opracowywanie oraz opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudniania, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych;
- inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie;
- opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych;
- współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

5. Państwowa Inspekcja Pracy

Organ powołany do sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy poprzez kontrole i działania prewencyjne.

Zadania m.in:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią, oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego

WAŻNE:

Każdy minister w obszarze wskazanym w ustawie z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej odpowiedzialny jest za politykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

PODSUMOWANIE

Ogólnym celem polityki równego traktowania jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie była naruszana zasada równego traktowania określona w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego.

Polityka równego traktowania ma charakter horyzontalny i ze swej natury dotyczy wielu obszarów sektorowych polityk publicznych realizowanych w obszarach przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej. Zatem nie zastępuje ona polityk publicznych realizowanych przez poszczególne resorty. Dlatego przedmiotem Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania są problemy dyskryminacji zdefiniowanej jak wyżej, a nie wszystkie problemy społeczne grup wyodrębnionych w oparciu o cechy chronione. Problemów tych jest wiele i są one poważne. Nie oznacza to jednak, że wszystkie problemy społeczne są problemami z obszaru równego traktowania.

W Polsce obowiązuje wspomniana wyżej ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa wprowadziła do polskiego porządku prawnego szereg mechanizmów z zakresu równego traktowania. Wśród najważniejszych z nich można wymienić: definicję dyskryminacji, mechanizm odwróconego ciężaru dowodu, możliwość ubiegania się o odszkodowanie dla ofiar nierównego traktowania, czy też prawo do podejmowania działań wyrównawczych (afirmatywnych) wobec grup dyskryminowanych. Ustawa definiuje polski model polityki antydyskryminacyjnej, której elementem stał się urząd Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania. Tym samym stanowisko, które było w przeszłości wielokrotnie

zmieniane, przesuwane w strukturach administracji, czy też w ogóle likwidowane, jest „chronione ustawowo”.

W Polsce istnieje obowiązek przestrzegania standardów obowiązującego prawodawstwa pod względem zgodności opracowywanych aktów prawnych z Konstytucją RP, w tym również pod względem zgodności z zasadą równego traktowania. Jednakże w celu zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz równego traktowania należy podjąć starania umożliwiające skuteczną ocenę pod kątem stosowania zasady równego traktowania w opracowywanych aktach prawnych.

W Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy powołano Pełnomocnika Wojewody Kujawsko – Pomorskiego do spraw Równego Traktowania. Do jego głównych zadań należy podejmowanie działań służących promowaniu równego traktowania na terenie województwa oraz Urzędu, jak również współpraca z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Ponadto pracownicy Urzędu są szkoleni z zakresu realizacji zasady równego traktowania i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. Deklarujemy również, że: „Nasz Urząd jest pracodawcą równych szans i wszystkie aplikacje są rozważane z równą uwagą bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy też jakąkolwiek inną cechę prawnie chronioną.”. Dodatkowo obowiązująca w Urzędzie, a ustalona w § 10 zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, swego rodzaju podstawa stosowana przy naborach zawierająca zasadę otwartości i konkurencyjności naboru, a członek korpusu służby cywilnej, organizując i przeprowadzając nabór w służbie cywilnej w szczególności ma na względzie dbałość o równy dostęp do służby publicznej, oraz niedyskryminację z jakichkolwiek powodów.

W Kujawsko – Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy polityka antydyskryminacyjna znajduje swoje odzwierciedlenie np. podczas rekrutacji pracowników, gdzie już na etapie tworzenia ogłoszenia gwarantuje równy dostęp do wolnych stanowisk. Również rodzicielstwo, bądź wiek pracownika nie stanowią żadnej podstawy do dyskryminującego traktowania danego pracownika. Polityka płacowa, bądź obsadzanie stanowisk kierowniczych są całkowicie pozbawione znamion nierównego traktowania pod względem np. płci. Pracownikom zapewnia się możliwość korzystania z uprawnień rodzicielskich w równy sposób wobec kobiet i mężczyzn. W ramach naborów została również uregulowana kwestia zatrudniania cudzoziemców.