Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 16/09
Starosty Chodzieskiego z
dnia 26 marca 2009 r.

Informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu w oparciu o przepisy rozdziału II a (art. 18^{3a} - art. 18^{3e}) Kodeksu pracy

1. **Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna.**
2. **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 narodowej,
   - 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 czas nieokreślony,
   - zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
3. **Pracownicy powinni być równo traktowani** w zakresie:
   - **nawiązania stosunku pracy** – np. pracodawca nie może określać wobec kandydatów do pracy wymagań, które dyskryminowałyby pozostałe osoby ubiegające się do prac, np. wskazywać określoną płeć czy wiek kandydata,
   - **rozwiązania stosunku pracy –** np. pracodawca nie może różnicować pracowników w zakresie sposobu rozwiązywania umów o prace z tych samych powodów,
   - **warunków zatrudnienia** – np. wynagrodzenia, premii regulaminowych, świadczeń nie pieniężnych 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 zawodowych –** zarówno szkoleń, na które pracownicy zostali skierowani przez pracodawcę jak i bez skierowania pracodawcy.
4. **Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie** w jakikolwiek sposób z niżej określonych przyczyń 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.

5. **Formami dyskryminacji są:**
   A. **Dyskryminacja bezpośrednia** – istnieje wtedy, gdy pracownicy z powodu jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminujące, byli, są lub mogą być traktowani w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. W takiej sytuacji pracodawca wprost dokonuje niesłusznego rozróżnienia ze względu na dane kryterium dyskryminujące, np. pracownikom o określonej płci przyznaje niższe premie,
   B. **Dyskryminowanie pośrednie –** 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 rozwiązania 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 pkt 2, 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.
      Przejawem dyskryminowania jest także:
      - działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
      - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
   C. **Molestowanie seksualne** – dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także 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 się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
   D. 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.
6. **Za naruszenie zasad 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 ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:
   - 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,** np. pracodawca wybrał do szkolenia określonych pracowników w celu uzyskania przez nich określonych umiejętności zawodowych pożądanych przez pracodawcę.

7. **Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają,** działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:
   - niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt 3 , jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w pkt 3 są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikom,
   - wypowiedzeniu 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 pkt 3,
   - stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
   - stosowaniu 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,
8. **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.
9. Na mocy art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której **pracodawca naruszył zasady 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 zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji.
10. 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.