

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 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. KODEKS PRACY

Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja to nierówne, zróżnicowane traktowanie, którego nie można wyjaśnić obiektywnymi przyczynami, ani które nie jest prawnie usprawiedliwione.

Zakaz dyskryminacji obejmuje także molestowanie i molestowanie seksualne, jako szczególną formę dyskryminacji ze względu na płeć, a także zachęcanie do dyskryminowania innych pracowników.

Bezpośrednia dyskryminacja zachodzi wtedy, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba w podobnej sytuacji, ze względu na posiadane kryterium lub cechę. Najczęstsze przesłanki dyskryminacji to:

pleć

wiek

niepełnosprawność

rasa i pochodzenie etniczne

religia/wyznanie/bezwyznaniowość

narodowość

przekonania polityczne

przynależność związkowa

zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy

orientacja seksualna

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy pozornie neutralne, a więc nie różnicujące kryterium, powoduje, że dana osoba, lub grupa znajduje się w gorszej porównywalnie sytuacji do innych osób.

Oba rodzaje dyskryminacji są zabronione!

Zakaz dyskryminacji oznacza, że nie wolno na przykład:

- Różnicować wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, którzy wykonują taką samą pracę
- Odmawiać przyjęcia do pracy osób niepełnosprawnych, osób po 50- tym roku życia, osób innych narodowości
- Awansować tylko niektórych pracowników, wedle uznania
- Molestować seksualnie pracowników (podwładnych, kolegów i koleżanki)
- Nakłaniać pracowników do zapisania się do partii politycznej
- Pytać podczas rekrutacji o stan rodzinny i plany macierzyńskie

To pracodawca zawsze jest odpowiedzialny za dyskryminowanie pracowników, nawet jeśli molestowania czy dyskryminacji dopuszcza się inny pracownik!

Co można zrobić, gdy pracownik jest dyskryminowany?

- Po pierwsze, można dochodzić polubownego rozstrzygnięcia sprawy
- Po drugie, jeśli polubowne rozwiązanie sprawy nie doprowadzi do pożądanego rezultatu, pracownik może skierować pozew do sądu pracy, domagając się odszkodowania za doznaną dyskryminację.

Gdzie i jak złożyć pozew?

Pozew składa się bez konieczności opłacenia kosztów sądowych, można także starać się o ustanowienie nieodpłatnie przez sąd pełnomocnika, a więc adwokata lub radcy prawnego.

Pozew składa się do sądu rejonowego miejsca siedziby pracodawcy lub do sądu w okręgu, którego praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź przed sąd, w okręgu, którego znajduje się zakład pracy. Skierowanie pozwu do niewłaściwego sądu (np. do sądu okręgowego zamiast rejonowego) lub niewłaściwe oznaczenie sądu, nie powoduje odrzucenia pozwu.

Pozew składa się zawsze przeciwko pracodawcy, nawet jeśli dyskryminacji doznało się od współpracownika, dlatego że to pracodawca odpowiada za swoich podwładnych.

Czego może żądać ofiara dyskryminacji?

- Odszkodowania (minimum jednokrotność najniższego miesięcznego wynagrodzenia ustalanego na podstawie odrębnych przepisów);
- Zaprzestania danego zachowania przez pracodawcę;
- Przeproszenia;
- Np. wyrównania różnic w wynagrodzeniu, jeśli dyskryminacja polegała na niższym
- Innej formy zadośćuczynienia.

Oprócz środków sądowych osoby dyskryminowane mogą starać się o to, aby rozwiązać problem na drodze mediacji z pracodawcą, np. przy udziale mediatora.

Ofiary dyskryminacji mogą także zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy.