

Wybrane organizacje udzielające pomocy i informacji

- > **Państwowa Inspekcja Pracy i Główny Inspektorat Pracy**
ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa
tel.: (0-22) 628 58 07
kancelaria@gip.pl, www.pip.gov.pl
- > **Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich**
Al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
tel.: (0-22) 551 77 60, 811, 832, fax: (0-22) 827 64 53
www.brpo.gov.pl
- > **Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn**
Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa
tel.: (0-22) 52 00 460, 52 00 831, fax: (0-22) 52 00 451
rownystatus@kprm.gov.pl, www.rownystatus.gov.pl
- > **Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych**
ul. Gałczyńskiego 4, 00-363 Warszawa
tel.: (0-22) 826 12 61 wew. 117 lub 116, fax: (0-22) 826 96 73
sekretariat.bon@mps.gov.pl
www.mpips.gov.pl/_osoby niepełnosprawne.php
- > **Zespół ds. Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii**
Departament Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
ul. Batorego 5, 00-591 Warszawa
tel.: (0-22) 60 115 48, 60 141 36, fax: (0-22) 60 116 96
zespol.rasizm.dw@mswia.gov.pl, www.mswia.gov.pl
- > **Centrum Informacyjne dla Osób Niepełnosprawnych przy Stowarzyszeniu Przyjaciół Integracji**
ul. Dzielna 1, 00-162 Warszawa
tel.: (0-22) 831 85 82, 831 01 39
centrum@niepelnosprawni.info, www.niepelnosprawni.info

- > **Helsińska Fundacja Praw Człowieka**
ul. Zgoda 11, 00-018 Warszawa
tel.: (0-22) 556 44 40, 828 10 08, 828 69 96
hfhr@hfhrpol.waw.pl, www.hfhrpol.waw.pl
- > **Kampania Przeciw Homofobii**
ul. Wołoska 58/62 m. 5, 02-507 Warszawa
tel.: (0-22) 423 64 38
info@kampania.org.pl, www.kampania.org.pl
- > **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych OPZZ**
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
tel./fax: (48-22) 826 71 06, tel.: (48-22) 826 70 89,
fax: (48-22) 826 75 96
inter@opzz.org.pl, www.opzz.org.pl
- > **OTWARTA RZECZPOSPOLITA**
Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii
ul. Krakowskie Przedmieście 16/18 lok. 1, 00-325 Warszawa
tel./fax: (0-22) 828 11 21
otwarta.rzeczpospolita@poczta.gazeta.pl
- > **Pacific Institute Europe**
ul. Bałuckiego 12, tel.: (0-22) 844 36 96
bogna@pacificinstitute-europe.org
www.pacificinstitute-europe.org
- > **Stowarzyszenie Amnesty International**
ul. Piękna 66a, lokal 2, I piętro, 00-672 Warszawa
tel./fax: (0-22) 827 60 00
amnesty@amnesty.org.pl, www.amnesty.org.pl
- > **Stowarzyszenie Lambda Warszawa**
ul. Hoża 50/40, 00-682 Warszawa,
tel./fax: (0-22)-628 52 22
zarzad@lambda.org.pl, www.lambda.org.pl
- > **Związek Biur Porad Obywatelskich**
ul. Śniadeckich 12/16 m 17, 00-656 Warszawa
tel.: (0-22) 622 55 54, fax: (0-22) 622 55 53
(informacja o regionalnych biurach w całym kraju)
zbpo@zbpo.org.pl, www.zsbpo.org.pl



Inicjatywa Unii Europejskiej

Dyskryminacja w zatrudnieniu



Co to jest dyskryminacja w zatrudnieniu

Dyskryminacja w zatrudnieniu oznacza nierówne, gorsze traktowanie kogoś, na przykład z powodu płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku, religii lub wyznania, niepełnosprawności albo orientacji seksualnej, na etapie poszukiwania pracy, starania się o nią albo jej wykonywania.

W broszurze omówione są jedynie przykłady – prawo zabrania dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu.

Dyskryminacja w zatrudnieniu może przybrać formę:

- > bezpośrednią – gdy ktoś jest jawnie traktowany gorzej, niż inna osoba znajdująca się w podobnej sytuacji. Np. pracodawca w ofercie pracy zastrzega, iż poszukuje osób w określonym wieku lub o określonej płci, podczas gdy zastrzeżenie to nie ma racjonalnego uzasadnienia.
- > pośrednią – gdy jakiś przepis, kryterium albo praktyka, chociaż z pozoru dla wszystkich powodują takie same skutki, to jednak w stosunku do niektórych osób mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji. Np. pracodawca wyznacza wyłącznie sobotę jako dzień do odpracowania dłuższego weekendu, choć dla wyznawców judaizmu jest to dzień świąteczny, a więc nakazując wyznawcy judaizmu pracę w sobotę uniemożliwia mu postępowanie zgodne z nakazami jego religii.



Jak rozpoznać dyskryminację – przykłady

- > **Dyskryminacja bezpośrednia** ze względu na płeć, np.: odmowa zatrudnienia bezdzietnej mężatki w obawie, iż zdecyduje się na macierzyństwo, czego konsekwencją może być długa nieobecność w pracy.
- > **Dyskryminacja pośrednia** ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, np.: odmowa przyznania podwyżki ciemnoskóremu pracownikowi, gdyż w tej firmie przysługuje ona po trzech latach pracy. Jednak osoby o innej niż kierownictwo rasie, zatrudnia się tylko na dwa lata.
- > **Dyskryminacja bezpośrednia** ze względu na wiek, np.: odmowa skierowania na szkolenie osoby w wieku przedemerytalnym, tłumaczona tym, że niedługo odchodzi ona z pracy i nie będzie korzyści ze szkolenia.
- > **Dyskryminacja bezpośrednia** ze względu na religię lub wyznanie, np.: pracodawca wymaga od kandydata do pracy określenia wyznawanej religii.
- > **Dyskryminacja pośrednia** ze względu na niepełnosprawność, np.: firma przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne w pokoju na trzecim piętrze, w budynku bez windy, uniemożliwiający uczestnictwo osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.
- > **Dyskryminacja bezpośrednia** ze względu na orientację seksualną, np.: odmawia się osobie o odmiennej orientacji seksualnej uczestnictwa w wyjazdach służbowych.

Zgodnie z prawem obowiązującym w Polsce:

- > dyskryminacja na etapie poszukiwania pracownika, rekrutacji do pracy oraz jej wykonywania jest zabroniona,
- > postanowienia umowy o pracę zawierające elementy dyskryminujące, są nieważne,
- > za dyskryminację uznaje się także polecenie podwładnemu, by dyskryminował innych,
- > zakaz dyskryminacji dotyczy firm państwowych i prywatnych,
- > ofiara dyskryminacji ma prawo złożyć skargę do sądu, czy Państwowej Inspekcji Pracy, które zalecą odpowiednie działania,
- > osoba, która podjęła ww. działania nie może być na tej podstawie zwolniona z pracy,
- > ofierze dyskryminacji przysługuje odszkodowanie,
- > w postępowaniu sądowym obowiązek udowodnienia, że nie wystąpiła dyskryminacja spoczywa na pracodawcy – to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował.

Co powinna zrobić osoba, która czuje się dyskryminowana?

Sporządzenie dokumentacji przypadku:

- > warto robić notatki potwierdzające nierówne traktowanie wobec innych - zapis tego, co i kiedy się zdarzyło,
- > warto zachować materiały związane ze sprawą, np. wymagania dotyczące danego stanowiska, treść ogłoszeń itp.,
- > warto zorientować się, czy są świadkowie dyskryminacji, czy inni również czują się dyskryminowani.

Rozwiązanie sprawy bez podejmowania kroków prawnych:

- > należy sprawdzić, czy daną sprawę można rozstrzygnąć wykorzystując procedury obowiązujące w firmie – należy wykorzystać możliwości ugody,
- > można zgłosić sprawę do komisji pojednawczej,
- > członkowie związku zawodowego, mogą zaangażować jego przedstawicieli w swoją sprawę.

Ofiara dyskryminacji może podjąć następujące kroki prawne:

- > złożyć skargę do sądu pracy – postępowanie jest nieodpłatne,
- > złożyć pozew do sądu okręgowego o naruszenie dóbr osobistych,
- > w określonych przypadkach złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa do prokuratury rejonowej,
- > złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która zbada sprawę, zachowując anonimowość osoby składającej skargę,
- > złożyć skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich, gdy decyzja organu władzy publicznej w sposób dyskryminujący narusza prawa lub wolności konstytucyjne,
- > zwrócić się do rządowych i pozarządowych organizacji zajmujących się kwestiami dyskryminacji (lista na końcu broszury).

Świadek dyskryminacji:

Każdy może stać się świadkiem działań dyskryminacyjnych wobec innych osób. Można zetknąć się na przykład z:

- > obraźliwymi żartami o treści seksualnej pod czyimś adresem,
- > niesłusznym, niezasadzonym ukaraniem pracownika,
- > odmówieniem przywilejów dostępnych dla innych.

Co można zrobić:

- > powiadomić osobę dyskryminowaną, że dyskryminacja jest niezgodna z prawem i można żądać od pracodawcy zaprzestania niesprawiedliwego traktowania i naprawienia szkody,
- > pomóc osobie dyskryminowanej w poszukiwaniu organizacji, które wspierają ofiary dyskryminacji – np. podać kontakt do organizacji wymienionych na końcu broszury.