

RÓWNE TRAKTOWANIE

PRZEPISY PRAWA OBOWIĄZUJĄCE W POLSCE

Małgorzata Musiał
Pełnomocnik Wojewody Wielkopolskiego
ds. równego traktowania

KONSTYTUCJA RP - ROZDZIAŁ I. RZECZPOSPOLITA:

- Art. 6. [Równy dostęp do dóbr kultury]

I. Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i **równego dostępu do dóbr kultury**, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju,

- Art. 11. [Pluralizm polityczny]

I. Rzeczpospolita Polska 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,

- Art. 25. [Równouprawnienie kościołów i innych związków wyznaniowych]

I. **Kościóły i inne związki wyznaniowe są równouprawnione.**



KONSTYTUCJA RP - ROZDZIAŁ II. WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

- **Konstytucja określa dwie zasady:**
 - **równego traktowania (art. 32 ust. 1) ;**
 - **niedyskryminacji (art. 32 ust. 2).**

- **Art. 32. [Zasada równości; zakaz dyskryminacji]**
 1. **Wszyscy są wobec prawa równi.** Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
 2. **Nikt nie może być dyskryminowany** w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

KONSTYTUCJA RP – ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA

- **Zasada równego traktowania** oznacza, że podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji traktowane są w podobny sposób, a podmioty znajdujące się w odmiennej sytuacji w odmienny sposób.
- Zasada ta dotyczy zatem równego traktowania podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej.
- Podmioty lub sytuacje podobne wyróżnia się **na podstawie danej cechy uznanej za prawnie istotną**, co nie jest tożsame z pojęciem identyczności.

KONSTYTUCJA RP – ZASADA NIEDYSKRIMINACJI


- **Zasada niedyskryminacji** mówi o zakazie nieuzasadnionego różnicowania sytuacji podmiotów prawa w procesie stanowienia oraz stosowania prawa.
- Nie każde różnicowanie podmiotów stanowi automatycznie dyskryminację, jednak aby mówić o uzasadnionym odstępstwie od zasady równego traktowania należy spełnić określone kryteria.
- „Zróżnicowanie jest uzasadnione, jeśli pozostaje w związku bezpośrednim z celem przepisów, waga interesu, dla którego zróżnicowanie jest wprowadzone pozostaje w proporcji do interesów naruszanych, zróżnicowanie nie uwłacza w sposób zasadniczy innym wartościom.” - wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 201/09.

KONSTYTUCJA RP – GODNOŚĆ CZŁOWIEKA

- Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji interpretowane są w świetle art. 30 Konstytucji RP, który potwierdza godność każdego człowieka:

- Art. 30 [Zasada przyrodzonej godności]

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a **jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.**

- Każda istota ludzka ma równą, przyrodzoną i niezbywalną godność, co stanowi o równości wszystkich ludzi oraz o równości wobec prawa.
- 

KONSTYTUCJA RP - ROZDZIAŁ II. WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

- Art. 33. [**Zasada równości kobiet i mężczyzn**]

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

KONSTYTUCJA RP - ROZDZIAŁ II. WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

- Art. 60. [**Równy dostęp do służby publicznej**]

Obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej **na jednakowych zasadach**,

- Art. 64. [**Prawo do własności, innych praw majątkowych, prawo dziedziczenia**]

2. Własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają **równej dla wszystkich** ochronie prawnej.

3. Własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza ona istoty prawa własności,



KONSTYTUCJA RP - ROZDZIAŁ II. WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

- Art. 68. [**Ochrona zdrowia**]

2. Obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne **zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych**. Warunki i zakres udzielania świadczeń określa ustawa,

- Art. 70. [**Prawo do nauki**]

4. 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. Warunki udzielania pomocy określa ustawa;

KONSTYTUCJA RP - WYBORY

Rozdział IV. Sejm i Senat

- Art. 96. (...) 2. **Wybory do Sejmu są powszechne, równe, bezpośrednie i proporcjonalne** oraz odbywają się w głosowaniu tajnym;

Rozdział V Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

- Art. 127. 1. Prezydent Rzeczypospolitej jest wybierany przez Naród **w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich** i w głosowaniu tajnym;

Rozdział VII. Samorząd Terytorialny

- Art. 169. (...) 2. Wybory do organów stanowiących są **powszechne, równe, bezpośrednie** i odbywają się w głosowaniu tajnym. Zasady i tryb zgłaszania kandydatów i przeprowadzania wyborów oraz warunki ważności wyborów określa ustawa

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Obowiązująca w Polsce „ustawa równościowa” 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. Organami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasady równego traktowania w Polsce są **Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania** oraz **Rzecznik Praw Obywatelskich**.

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Lista cech uznanych za prawnie chronione jest co do zasady tożsama z cechami, które zawierają dyrektywy unijne w zakresie równego traktowania i które ustawa wdraża. Są to:

- 1) dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. UE L 359 z 19.12.1986, s. 56, z późn. zm.);
- 2) dyrektywa 2000/43/WE;
- 3) dyrektywa 2000/78/WE;
- 4) dyrektywa 2004/113/WE;
- 5) dyrektywa 2006/54/WE;
- 6) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, s. 8).

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Art. 1. [Przedmiot ustawy - **katalog cech uznanych za prawnie chronione**]

1. Ustawa określa **obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady** równego traktowania ze względu na:

- rasę,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- religię,
- wyznanie,
- światopogląd,
- niepełnosprawność,
- wiek
- orientację seksualną

oraz organy właściwe w tym zakresie.

USTAWA - DEFINICJE

Dyskryminacja bezpośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

Dyskryminacja pośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;

USTAWA - DEFINICJE

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

Molestowanie seksualne - rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

USTAWA - DEFINICJE

Nierówne traktowanie - rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, 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;

Zasada równego traktowania - rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

ZAKAZ NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA – ZAKRES I PRZESŁANKI

Art. 6. [Zakaz nierównego traktowania w **zakresie zabezpieczenia społecznego, usług oraz nabywania praw i rzeczy**]

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na **płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość** w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Art. 7. [Zakaz nierównego traktowania w zakresie **opieki zdrowotnej i oświaty**]

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na **rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość** w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.

ZAKAZ NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA – ZAKRES I PRZESŁANKI

Art. 8. [Zakaz nierównego traktowania **w innych zakresach**]

1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na **płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** w zakresie:

- 1) podejmowania **kształcenia zawodowego**, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania **działalności gospodarczej lub zawodowej**, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w **związkach zawodowych**, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- 4) dostępu i warunków korzystania z **instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy** określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (...).

ZAKAZ NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA – ZAKRES I PRZESŁANKI

Art. 8. [Zakaz nierównego traktowania w innych zakresach]

2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na **religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.

ZAKAZ NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA – ZAKRES I PRZESŁANKI

Zakres ochrony zawartej w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania dla poszczególnych przesłanek dyskryminacji

	Płeć	Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość	Religia, wyznanie, światopogląd	Niepełnosprawność	Wiek	Orientacja seksualna
Dostęp i warunki korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie	•	•				
Opieka zdrowotna		•				
Oświata i szkolnictwo wyższe		•				
Podjęcie kształcenia zawodowego, w tym dokończenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych	•	•	•	•	•	•
Warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej	•	•	•	•	•	•
Przystępowanie i działanie w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystanie z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji	•	•	•	•	•	•
Dostęp i warunki korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy	•	•	•	•	•	•

Źródło: „Równe traktowanie w administracji publicznej. Podręcznik”, D. Bregin, M. Łojkowska, M. Pawłęga, E. Rutkowska, KPRM, Warszawa 2014

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Art. 9. [Zakaz zachęcania do nierównego traktowania]

Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub **nakazywania nierównego traktowania** określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1.

Art. 11. [Działania niestanowiące naruszenia zasady równego traktowania]

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1.

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Art. 12. [Roszczenie odszkodowawcze – szczególna ochrona rodziny]

1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym **w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym**, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.

Art. 13. [**Roszczenie odszkodowawcze**]

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.

2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740).

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Art. 14. **[Ciężar udowodnienia naruszenia zasady równego traktowania]**

3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania **ten, któremu zarzucono naruszenie** tej zasady, jest **obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.**

Art. 15. **[Przedawnienie roszczeń]**

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania **wynosi 3 lata od dnia powzięcia** przez **poszkodowanego wiadomości o naruszeniu** zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż **5 lat od zaistnienia zdarzenia** stanowiącego naruszenie tej zasady.

ORGANY DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

Rozdział 3 ustawy - **Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania:**

- Rzecznik Praw Obywatelskich (osobna ustawa);
- Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

ORGANY DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

- Art. 18. [**Organy wykonujące zadania z zakresu realizacji zasady równego traktowania**]

Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się **Rzecznikowi Praw Obywatelskich** oraz **Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania**.

- Art. 19. [**Wykonywanie zadań przez Rzecznika Praw Obywatelskich**]

Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach.



ORGANY DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

- Art. 20. [**Powołanie i odwołanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania**]

1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej "Pełnomocnikiem", powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.

2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.

3. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw rodziny.

4. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia urząd obsługujący ministra właściwego do spraw rodziny.

ORGANY DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

- Art. 21. [Zadania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania]

1. Do zadań Pełnomocnika **należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania**, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną**.

2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- 1) opracowywanie i opiniowanie projektów **aktów prawnych** w zakresie zasady równego traktowania;
- 2) przeprowadzanie **analiz i ocen rozwiązań prawnych** pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;
- 3) podejmowanie działań zmierzających do **eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania**;
- 4) dokonywanie **analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej** w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;
- 5) **monitorowanie sytuacji** w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;
- 6) **promowanie**, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;
- 7) **współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi**, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

ORGANY DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (DZ. U. Z 2020 R., POZ.2156)

- Art. 21. [Zadania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania]

3. Do zadań Pełnomocnika należy także:

1) **współpraca** w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z **innymi państwami**, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,

2) **współpraca** w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską **umów międzynarodowych** dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,

3) przedstawianie **opinii** w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do **umów międzynarodowych** dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji

- w porozumieniu z właściwymi ministrami.

4. Pełnomocnik **może wnosić**, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, **do rozpatrzenia przez Radę Ministrów**.

5. Pełnomocnik może **inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy** na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.

6. Pełnomocnik może **przystępować do programów** lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869, z późn. zm.), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

7. Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

USTAWA Z DNIA 15 LIPCA 1987 R. O **RZECZNIKU PRAW OBYWATELSKICH** (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 627 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 1. [Zadania Rzecznika Praw Obywatelskich]

1. Ustanawia się Rzecznika Praw Obywatelskich.

2. Rzecznik Praw Obywatelskich, zwany dalej "Rzecznikiem", stoi **na straży wolności i praw człowieka i obywatela** określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych aktach normatywnych, w tym również **na straży realizacji zasady równego traktowania**.

(...)

3. W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik **bada, czy skutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji**, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, **nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współzycia i sprawiedliwości społecznej**.

USTAWA Z DNIA 15 LIPCA 1987 R. O RZECZNIKU PRAW OBYWATELSKICH (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 627 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 8. [Tryb podejmowania czynności przez Rzecznika Praw Obywatelskich]

1. Rzecznik **podejmuje czynności** przewidziane w ustawie, **jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie** wolności i praw człowieka i obywatela, **w tym zasady równego traktowania.**

2. Rzecznik regularnie sprawdza sposób traktowania osób pozbawionych wolności.

- Art. 9. [Podejmowanie czynności przez Rzecznika Praw Obywatelskich z własnej inicjatywy lub na wniosek]

Podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:

- 1) na wniosek obywateli lub ich organizacji;
- 2) na wniosek organów samorządów;
 - 2a) na wniosek Rzecznika Praw Dziecka;
 - 2b) na wniosek Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 3) z własnej inicjatywy.

USTAWA Z DNIA 15 LIPCA 1987 R. O RZECZNIKU PRAW OBYWATELSKICH (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 627 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 10. [Wymagania wobec wniosków kierowanych do Rzecznika Praw Obywatelskich]

Wniosek kierowany do Rzecznika jest wolny od opłat, nie wymaga zachowania szczególnej formy, lecz powinien zawierać oznaczenie wnioskodawcy oraz osoby, której wolności i praw sprawa dotyczy, a także określać przedmiot sprawy.

- Art. 11. [Postępowanie z wnioskami kierowanymi do Rzecznika Praw Obywatelskich]

1. Rzecznik po zapoznaniu się z każdym skierowanym do niego wnioskiem może:

- 1) **podjąć sprawę,**
- 2) **poprzestać na wskazaniu wnioskodawcy przysługujących mu środków działania,**
- 3) **przekazać sprawę według właściwości,**
- 4) **nie podjąć sprawy**

- zawiadamiając o tym wnioskodawcę i osobę, której sprawa dotyczy.

2. W zakresie realizacji zasady równego traktowania **między podmiotami prywatnymi** Rzecznik może podjąć działania, o których mowa w ust. 1 pkt 2.

USTAWA Z DNIA 15 LIPCA 1987 R. O RZECZNIKU PRAW OBYWATELSKICH (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 627 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 12. [Wybór sposobu prowadzenia podjętej sprawy]

Podjmując sprawę Rzecznik może:

- 1) **samodzielnie** prowadzić postępowanie wyjaśniające;
 - 2) **zwrócić się o zbadanie sprawy** lub jej części **do właściwych organów**, w szczególności organów nadzoru, prokuratury, kontroli państwowej, zawodowej lub społecznej;
 - 3) zwrócić się do Sejmu o zlecenie **Najwyższej Izbie Kontroli** przeprowadzenia kontroli dla zbadania określonej sprawy lub jej części.
- Art. 13. [Uprawnienia Rzecznika Praw Obywatelskich przy samodzielnym prowadzeniu postępowania wyjaśniającego]

I. Prowadząc postępowanie, o którym mowa w art. 12 pkt 1, Rzecznik ma prawo:

- 1) **zbadać, nawet bez uprzedzenia**, każdą sprawę na miejscu;
- 2) **żądać złożenia wyjaśnień**, przedstawienia akt każdej sprawy prowadzonej przez naczelne i centralne organy administracji państwowej, organy administracji rządowej, organy organizacji spółdzielczych, społecznych, zawodowych i społeczno-zawodowych oraz organy jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, a także organy jednostek samorządu terytorialnego i samorządowych jednostek organizacyjnych;
- 3) **żądać przedłożenia informacji o stanie sprawy** prowadzonej przez sądy, a także prokuraturę i inne organy ścigania oraz żądać do wglądu w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich akt sądowych i prokuratorskich oraz akt innych organów ścigania po zakończeniu postępowania i zapadnięciu rozstrzygnięcia;
- 4) zlecać sporządzanie **ekspertyz i opinii**.

USTAWA Z DNIA 15 LIPCA 1987 R. O RZECZNIKU PRAW OBYWATELSKICH (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 627 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 17b. [Działania Rzecznika Praw Obywatelskich w zakresie realizacji zasady równego traktowania]

Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy również:

- 1) **analizowanie, monitorowanie i wspieranie** równego traktowania wszystkich osób;
- 2) prowadzenie **niezależnych badań** dotyczących dyskryminacji;
- 3) opracowywanie i wydawanie **niezależnych sprawozdań** i wydawanie **zaleceń** odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. **KODEKS PRACY** (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 11². [**Zasada równego traktowania pracowników**]

Pracownicy mają **równe prawa** z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania **mężczyzn i kobiet** w zatrudnieniu.

- Art. 11³. [**Zakaz dyskryminacji**]

Jakakolwiek **dyskryminacja** w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - **jest niedopuszczalna.**

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

- Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

- Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 2. **Równe traktowanie** w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. **Dyskryminowanie bezpośrednie** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. **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 § 1, 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.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

- Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).

§ 6. 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**).

§ 7. 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.



USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Dyskryminacja - przykłady:

- Bezpośrednia – np. 60-letni mężczyzna zatrudniony w firmie nie jest zapraszany do udziału w szkoleniach, w których biorą udział jego młodsi koledzy;
- Pośrednia – np. praktyka ustalania stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników pełnoetatowych, kiedy osobami pracującymi na pół etatu są głównie kobiety lub osoby starsze;

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Dyskryminacja - przykłady:

- Zachęcanie i nakłanianie do dyskryminacji – np. wywieranie przez zarząd przedsiębiorstwa presji na kierownika oddziału, żeby zwolnił zatrudnioną w nim kobietę, ponieważ panuje przekonanie że kobiety nie nadają się do wykonywania tego rodzaju pracy;
- Molestowanie – starsza kobieta jest przedmiotem nieustannych żartów, kpin i wyzwisk z powodu swojego podeszłego wieku;
- Molestowanie seksualne - dotykanie pracownicy/pracownika, opowiadanie w jej/jego towarzystwie aluzyjnych dowcipów, niedwuznaczne gesty, spojrzenia;

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3b}. [**Katalog naruszeń** zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3b}. [Katalog naruszeń zasady równego traktowania]

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu **nie naruszają** działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, **polegające na:**

- 1) niezatrudnieniu 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) 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 art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia 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.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3b}. [Działania wyrównawcze]

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu **działania** podejmowane przez **określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich** lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Działania wyrównawcze - przykład

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011 r., poz. 1183):

Osoba z niepełnosprawnością ubiegająca się o zatrudnienie w służbie cywilnej uzyskuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, jeśli jest jedną z pięciorga najlepszych kandydatów/kandydatek na stanowisko, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie jest niższy niż 6 procent. W przypadku wyższych stanowisk w służbie cywilnej – jedną z dwóch kandydatów/kandydatek.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3b}. [Różnicowanie pracowników ze względu na religie lub wyznanie]

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania **ograniczenie 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 jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również **wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze** i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3c}. [Prawo do jednakowego wynagrodzenia]

§ 1. Pracownicy mają prawo do **jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.**

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej 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.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 18^{3d}. [Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania]

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

- Art. 18^{3e}. [Ochrona pracownika]

§ 1. 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.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do **pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia** pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.



USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 94³. [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest **obowiązany** przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania **dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi**, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękanii** 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**.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał **rozstrój zdrowia**, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia** pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Mobbing NIE JEST formą dyskryminacji – nie dotyczy go zasada przeniesionego ciężaru dowodu.



USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;

2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; (...)

2b) **przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; (...)

9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy; (...)

10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1979 R. KODEKS PRACY (DZ. U. Z 2020 R. POZ. 1320 Z PÓŹN. ZM.)

Zamknięty katalog danych osobowych, których może żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie (art. 22¹):

- Imię i nazwisko;
- Imiona rodziców;
- Data urodzenia;
- Miejsce zamieszkania (adres korespondencji);
- Wykształcenie;
- Przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Nie można domagać się informacji np. o stanie cywilnym, światopoglądzie, religii czy orientacji seksualnej.

USTAWA Z DNIA 6 CZERWCA 1997 R. **KODEKS KARNY** (DZ. U. Z 2022 R. POZ. 1138)

- Art. 119. [**Dyskryminacja**]

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności **narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej** lub z powodu jej **bezwyznaniowości**, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

USTAWA Z DNIA 6 CZERWCA 1997 R. KODEKS KARNY (DZ. U. Z 2022 R. POZ. 1138)

- Art. 256. [**Propagowanie faszystowskiego lub innego ustroju totalitarnego**]

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic **narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych** albo ze względu na **bezwyznaniowość**, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 *albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej**.

§ 3. Nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego określonego w § 2, jeżeli dopuścił się tego czynu w ramach działalności artystycznej, edukacyjnej, kolekcjonerskiej lub naukowej.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd orzeka przepadek przedmiotów, o których mowa w § 2, chociażby nie stanowiły własności sprawcy.

* Z dniem 3 sierpnia 2011 r. art. 256 § 2 w części obejmującej wyrazy: "albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej", został uznany za niezgodny z art. 42 ust. 1 w związku z art. 54 ust. 1 i art. 2 Konstytucji RP, wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 lipca 2011 r. sygn. akt K 11/10 (Dz.U.2011.160.964)

- Art. 257. [**Napaść z powodu ksenofobii, rasizmu lub nietolerancji religijnej**]

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

USTAWA Z DNIA 27 SIERPNI 1997 R. O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIENIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (DZ. U. 2021 POZ. 573 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 23a. [Niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej]

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić **niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej** pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu **koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności** danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

3. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za **naruszenie zasady równego traktowania** w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

USTAWA Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 R. O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY (DZ. U. 2022 R. POZ. 690 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 2a. [**Zasada równego traktowania**]

Przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**

- Art. 2b. [Postępowania o naruszenie zasady równego traktowania]

Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

USTAWA Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 R. O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY (DZ. U. 2022 R. POZ. 690 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 19c. [Zakaz dyskryminacji w zakresie działalności agencji zatrudnienia]

Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c, nie mogą 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 poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

- Art. 36. [Pośrednictwo pracy] (...)

4. Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami: (...)

3) **równości** - oznaczającej 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; (...)

5e. Powiatowy urząd pracy **nie może przyjąć oferty pracy**, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy 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**.

USTAWA Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 R. O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY (DZ. U. 2022 R. POZ. 690 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 123. [Naruszenie zakazu dyskryminacji 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 3000 zł.

USTAWA Z DNIA 13 PAŹDZIERNIKA 1998 R. O SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (DZ. U. Z 2022 R. POZ. 1009 Z PÓŹN. ZM.)

- Art. 2a. [Zasada równego traktowania ubezpieczonych]

1. Ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny**.

2. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

- 1) warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych;
- 2) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne;
- 3) obliczania wysokości świadczeń;
- 4) okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

3. Ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczeń z ubezpieczenia społecznego przed sądem. Przepis art. 83 stosuje się odpowiednio.

PRAWO MIĘDZYNARODOWE

Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo, które jest uznane w następujących aktach, a których wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej są sygnatariuszami:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej,
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.