

Standardy antydiskryminacyjne w NGO

PREZENTUJE:

r. pr. Karolina Kędziora
(Polskie Towarzystwo Prawa
Antydiskryminacyjnego)

PROWADZI:

Bogna Mrozowska (FRSI)

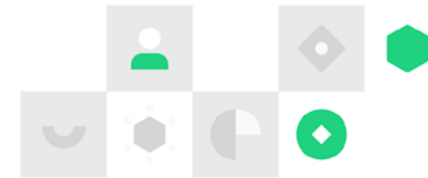




Iceland
Liechtenstein
Norway

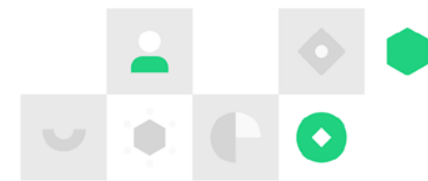
**Active
citizens fund**

Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny
jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię
w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich.





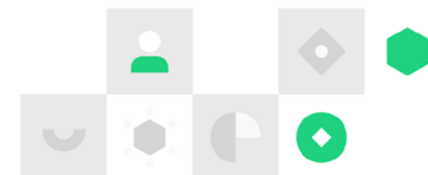
Konsorcjum realizujące Program





KAROLINA KĘDZIÓRA

Radczyni prawna, prezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna, współautorka wielu publikacji. Doradza biznesowi, urzędom, organizacjom pozarządowym i uczelniom w zakresie efektywnych form przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.





1

**Skąd się bierze
dyskryminacja?**



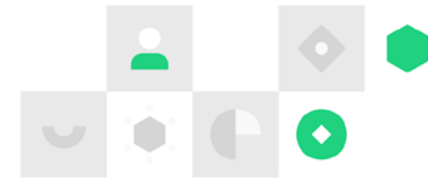
2

**Prawna ochrona
przed dyskryminacją**



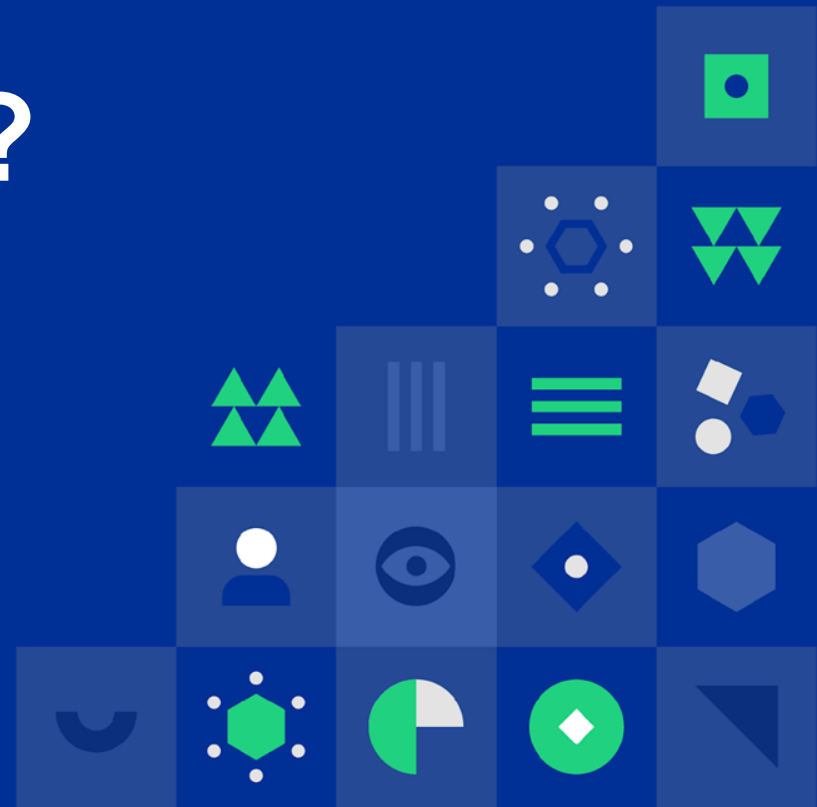
3

**Jak efektywnie przeciwdziałać
dyskryminacji?**



Część 1

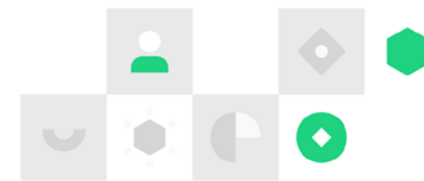
Skąd się bierze dyskryminacja?



Łańcuch dyskryminacji

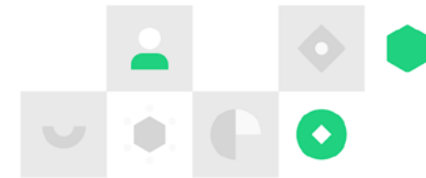
emocja

władza



Pracodawca odpowiada za dyskryminację jako strona zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego:

- osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę chronią przepisy Kodeksu pracy,
- osobę współpracującą na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. dzieło, zlecenie), w ramach samozatrudnienia, ale też w trakcie stażu i praktyk, chroni Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.



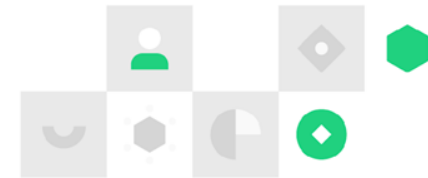


Patologie zatrudnienia w trzecim sektorze

Specyfika trzeciego sektora

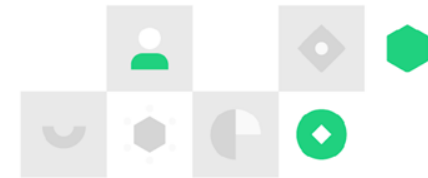
– co sprzyja występowaniu patologii?

- niestabilne warunki zatrudnienia (ciężkie warunki pracy wynikające z napiętych terminów czy niedoszacowane budżety),
- niechętny stosunek do związków zawodowych,
- powiązania środowiskowe,
- brak strukturalnej możliwości przedstawienia krytyki przełożonym,
- brak kompetencji osób zarządzających do rozwiązywania konfliktów.



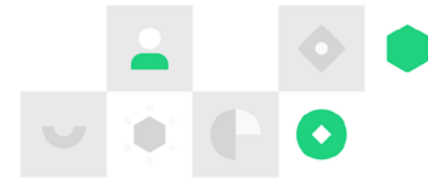
Specyfika trzeciego sektora

Wiele osób nie decyduje się na zgłoszenie problemu, a tym bardziej na skierowanie sprawy na drogę sądową w przekonaniu, że może to zaszkodzić organizacji, z której misją silnie się utożsamiają.



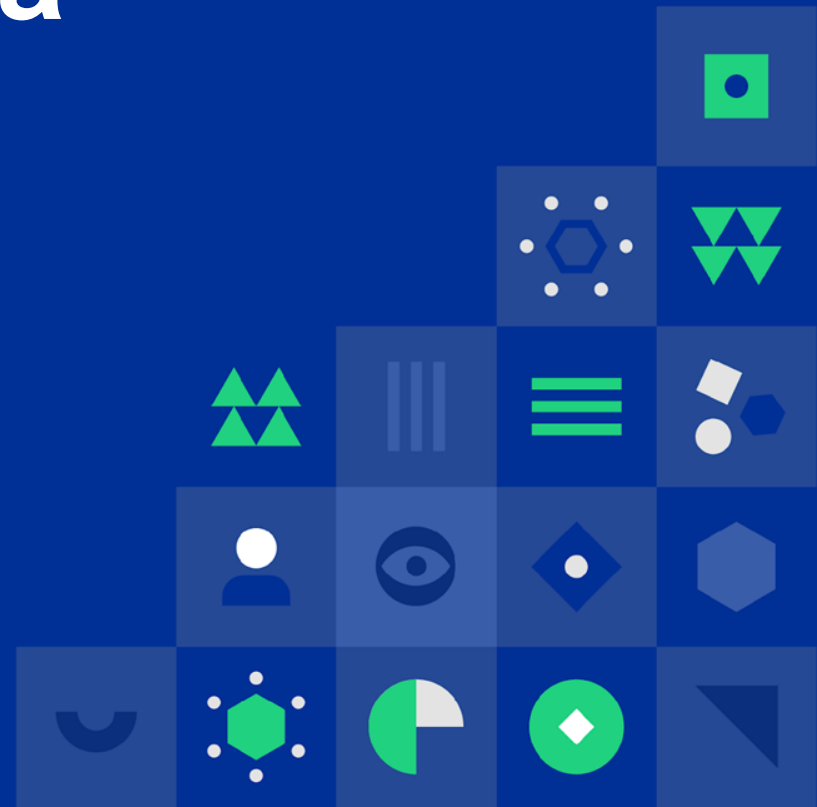
Specyfika trzeciego sektora

Ze względu na ograniczenia finansowo-organizacyjne NGO nie mają planów realizacji polityki równościowej, jak również wewnętrznych polityk antydyskryminacyjnych / mobbingowych. Kolejne niezakończone sprawy odbijają się na wizerunku organizacji, ale też zniechęcają do pracy w sektorze – także osoby posiadające wysokie kwalifikacje.



Część 2

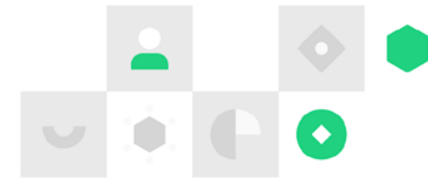
Prawna ochrona przed dyskryminacją



Przesłanki dyskryminacji

O dyskryminacji mówimy wtedy, kiedy jesteśmy traktowani gorzej z uwagi na właściwości osobiste (tzw. cechy prawnie chronione) lub inne przyczyny związane np. z warunkami zatrudnienia.

Cechy te oraz przyczyny nazywamy **przesłankami dyskryminacji**.



W Kodeksie pracy (odnośnie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę)

zakaz gorszego traktowania m.in. ze względu na:

płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę,

religię, narodowość, przekonania polityczne,

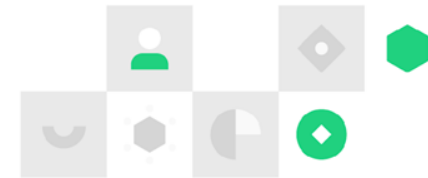
przynależność związkową, pochodzenie etniczne,

wyznanie, orientację seksualną,

zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,

zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,

inne...



W Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania (odnośnie zatrudnienia niepracowniczego)

zakaz gorszego traktowania m.in. ze względu na:

płeć, rasę,

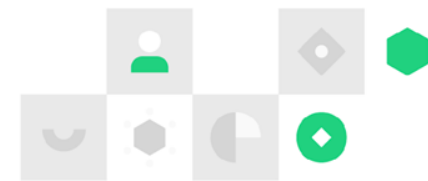
pochodzenie etniczne, narodowość,

religię, wyznanie, światopogląd,

niepełnosprawność,

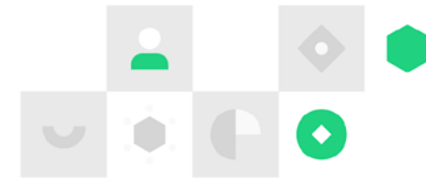
wiek,

orientację seksualną.



Obszary, w jakich może dojść do dyskryminacji

- Nawiązywanie współpracy.
- Rozwiązywanie współpracy.
- Warunki zatrudnienia (np. odnośnie wynagradzania).
- Awansowanie.
- Dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

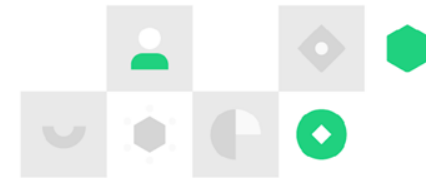




§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko; 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie; 5) kwalifikacje zawodowe;**
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.**

Nawiązywanie współpracy
Art. 22¹ Kodeksu pracy

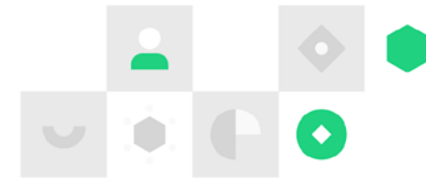


§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4-6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.



§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Nawiązywanie współpracy
Art. 22¹ Kodeksu pracy



Działasz

Szanujesz

Nie mobbingujesz!

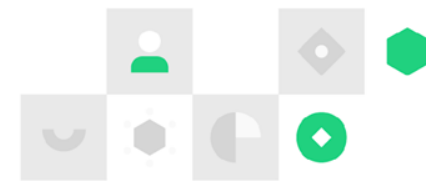
RAPORT Z BADANIA ZATRUDNIONYCH
W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

Katowice, październik 2022

Stowarzyszenie Aktywności Obywatelskiej Bona
Fides i Fundacji im. Anny i Józefa Kumorek



Prezes na dzień dobry podczas rozmowy kwalifikacyjnej od lat młode kobiety pyta, czy planują potomstwo. I nawet, jeśli trafi na osobę, która odmawia odpowiedzi, to jakby nigdy nic ze stoickim spokojem opowiada, dlaczego zadaje takie pytanie, jak bardzo ma to znaczenie przy organizacji przez niego pracy itp. Wielokrotnie inni członkowie zarządu prosili, aby takie pytanie nie padało [...]. Kobiety, które planują potomstwo i przyznają to podczas rozmowy, z góry są skreślane, podobnie jest z osobami, które wykazują odpowiednie kompetencje do danego stanowiska, ale nie przypadną do gustu zarządowi. Bardzo często słyszę: „w takim projekcie muszą pracować osoby, na które da się patrzeć, to ma być przyjemność”. [WP]



Warunki zatrudnienia

obowiązek pracodawcy

jednakowego wynagradzania

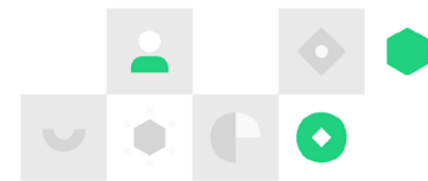
Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości.

Z **pracą jednakowej wartości** mamy do czynienia, gdy:

- pracownicy posiadają porównywalne kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania tychże prac

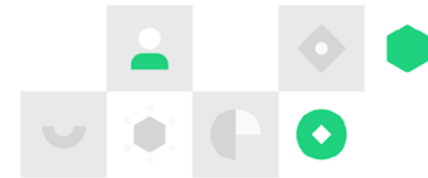
oraz gdy praca wymaga od pracowników:

- porównywalnej odpowiedzialności,
- porównywalnego wysiłku potrzebnego do wykonania prac (może to być zarówno wysiłek psychiczny, jak i fizyczny).



5 form zakazanej prawem dyskryminacji

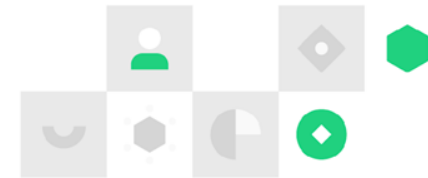
- Dyskryminacja bezpośrednia.
- Dyskryminacja pośrednia.
- Molestowanie.
- Molestowanie seksualne.
- Zachęcanie do złamania zasady równego traktowania.



Dyskryminacja bezpośrednia

Wtedy, gdy osoba, z uwagi na jedną lub kilka przesłanek prawnie chronionych, była lub jest gorzej traktowana niż inna osoba była, jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji.

Ważne! Nie musisz posiadać cechy, ze względu na którą jesteś dyskryminowany / dyskryminowana!

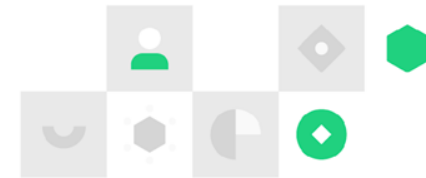


Dyskryminacja pośrednia

Gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występuje lub mogłaby wystąpić szczególnie niekorzystna sytuacja dla osób wyróżniających się ze względu na jedną lub kilka przesłanek prawnie chronionych.

CHYBA ŻE

Nierówne traktowanie można obiektywnie uzasadnić ze względu na **zgodny z prawem** cel, który stawia sobie pracodawca / zleceniodawca, a środki służące osiągnięciu tego celu są **właściwe i konieczne**. Brak dyskryminacji również wtedy, gdy **zasada proporcjonalności** między ciężarem dyskryminacji a interesem pracodawcy / zleceniodawcy przemawia na korzyść tego ostatniego.

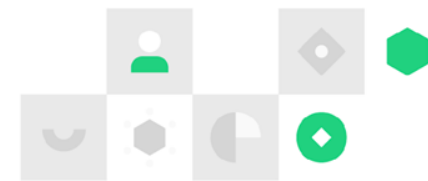


Molestowanie (szykany)

Każde **niepożądane zachowanie** związane z objętymi ochroną przesłankami dyskryminacji (np.: płcią, wiekiem, orientacją seksualną, narodowością, niepełnosprawnością, religią), którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby zatrudnionej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Może być jednokrotne i nie musi być celowe:

Wyrok SN z 7.11.2018 (sygn. akt: II PK 210/17)



Działasz

Szanujesz

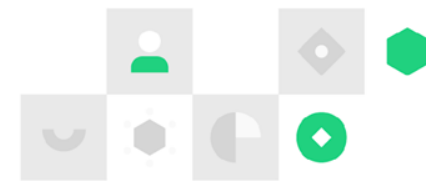
Nie mobbingujesz!

RAPORT Z BADANIA ZATRUDNIONYCH
W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

Katowice, październik 2022



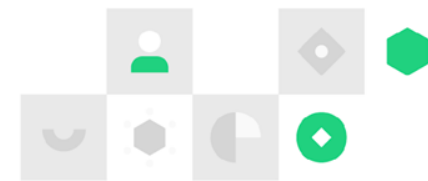
Nie wiem, czy potrafię dobrze rozróżnić te dwa pojęcia, ale wydaje mi się, że moja sytuacja jest na pograniczu dyskryminacji i mobbingu. Jestem pomijana, np. kiedy szef zaprasza ekipę na piwo w piątkowy wieczór. Robi to wtedy, kiedy ja wychodzę do toalety, żebym nie słyszała, a później, żeby jeszcze bardziej mnie upokorzyć, pyta, co będę robić w taki piękny wieczór. Nigdy nie zwraca się do mnie bezpośrednio, ale stojąc nad moim biurkiem rzuca hasła w stylu: „ja nie wiem, jak można się tak spaść, żeby nie umieć się schylić” albo „co trzeba mieć w głowie, żeby tak wyglądać”. Ośmiesza mnie, poniża i w dodatku wie, że ja nic z tym nie zrobię, ani się postawie, ani nie powiem, że mi to nie pasuje. A co gorsza wie też, że moja sytuacja nie pozwala mi odejść z pracy. [WP]



Molestowanie seksualne

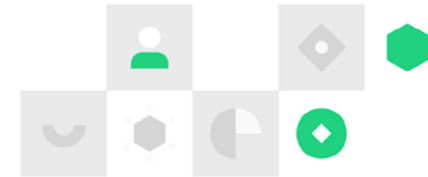
Wszelkie **niepożądane**, a więc niechciane zachowania o charakterze seksualnym lub takie, które odnoszą się do płci osoby zatrudnionej i tworzą zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę w pracy.

Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.



Agencja Praw Podstawowych zdefiniowała zachowania uznane za molestowanie seksualne

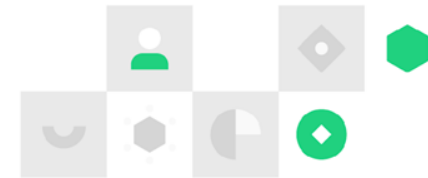
- zapraszanie na randki,
- zaczepki na portalach społecznościowych,
- pytania o życie prywatne, uwagi na temat wyglądu,
- wpatrywanie się lub pożądlive spojrzenia, które wywołują lęk,
- wręczanie prezentów o jednoznacznie seksualnym charakterze,
- obnażanie się, zmuszanie do oglądania pornografii,
- e-maile lub wiadomości tekstowe o jednoznacznie seksualnym charakterze,
- dotykanie, przytulanie lub całowanie,
- uwagi lub żarty o charakterze seksualnym.



Zachęcanie do / nakazywanie dyskryminacji

Dyskryminacja polega również na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazywaniu jej takiego zachowania.

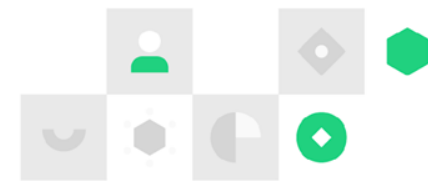
Zachęcanie może polegać zarówno na komunikacie przekazanym wprost, jak również na cichym przyzwoleniu czy tolerowaniu pewnych zachowań.



Dyskryminuje –
pracodawca, przełożony,
ale także inna osoba
działająca w ramach
swoich kompetencji
(współpracownik), klient,
dostawca.



Zakaz działań odwetowych



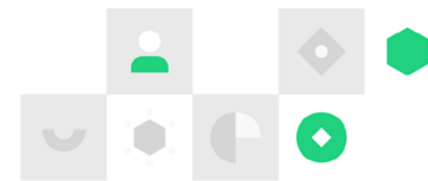


Dozwolone wyjątki

**Nierówne traktowanie
to nie zawsze
dyskryminacja.**

Dozwolone, o ile proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu

- Rzeczywiste i determinujące wymagania zawodowe.
- Działania wyrównawcze.
- Stosowanie środków, które różnicują sytuację pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.
- Stosowanie kryterium stażu pracy, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

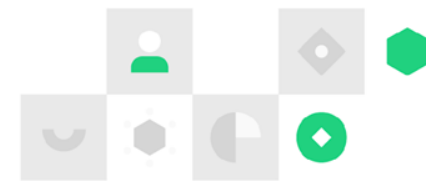


Czego może się domagać osoba dyskryminowana przed sądem?

- Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę może żądać **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę

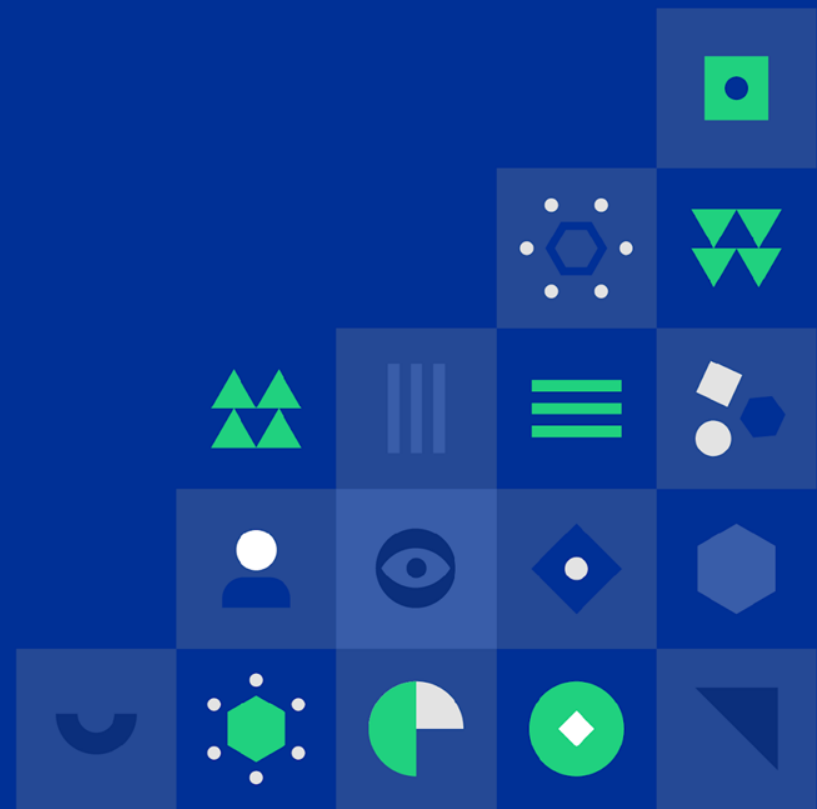
Ważne! Odszkodowanie pełni funkcję zadośćuczynienia – oprócz szkody materialnej rekompensuje szkodę niematerialną.

- Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej może żądać **odszkodowania**.



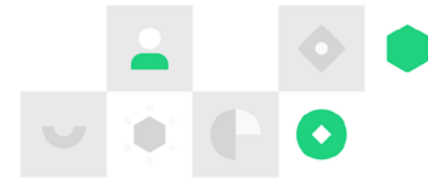
Część 3

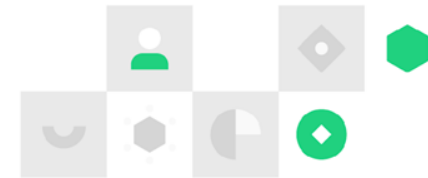
Jak efektywnie przeciwdziałać dyskryminacji?



Dobre praktyki:

- Plan równościowy.
- Wyznaczenie w organizacji osoby ds. równości.
- Regularne działania edukacyjne – w pierwszej kolejności dla osób zarządzających.
- Ankiety anonimowe.
- Wewnętrzna procedura skargowa lub współpraca w tym zakresie z podmiotem zewnętrznym.
- Audyt wewnętrznych dokumentów (regulamin awansowania, premiowania, wynagradzania).



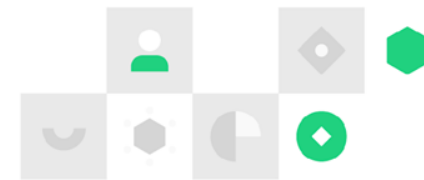


Oferujemy m.in.:

- E-learning i webinary.
- Warsztaty stacjonarne / online.
- Przygotowanie / konsultacja wewnętrznej procedury skargowej.
- Szkolenia dla wewnętrznej komisji rozpatrującej skargi.
- Audyt równościowy.
- Dyżury prawne dla osób zatrudnionych.

Cały dochód przeznaczamy na realizację celów statutowych PTPA.

Zapraszam do kontaktu: ptpadlapracodawcy.org.pl.



Dziękuję!

Karolina Kędziora
kkedziora@ptpa.org.pl

