



Zasady równościowe i przeciwdziałanie dyskryminacji



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Zasady równościowe

- ▶ Instytucje zaangażowane w realizację programu FERS mają obowiązek przestrzegania zasad horyzontalnych i warunków podstawowych na każdym etapie i w każdym procesie realizacji FERS, czyli podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości, ewaluacji, informacji i promocji oraz kontroli programu. Obowiązek ten dotyczy również beneficjentów.
- ▶ **Zasady równościowe (horyzontalne)** - rozumiane łącznie jako zasada równości kobiet i mężczyzn oraz zasada równości szans i niedyskryminacji.
- ▶ **Zasada równości kobiet i mężczyzn** - wdrożenie działań mających na celu osiągnięcie stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki. To również stan, w którym kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z zasobów (np. środki finansowe, szanse rozwoju). Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci. Jest to również uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów i działań w ramach programów (tj. podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości, ewaluacji, promocji i kontroli programów).
- ▶ **Zasada równości szans i niedyskryminacji** - wdrożenie działań umożliwiających wszystkim osobom sprawiedliwe i pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia, bez względu na ich płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Dyskryminacja

Dyskryminacja - to termin pochodzący od łacińskiego słowa *discriminatio*, które oznacza rozróżnienie i nierówne traktowanie, wybiórczą ocenę. Dyskryminacja jest to różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przestanki w szczególności płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Celem lub skutkiem dyskryminacji jest naruszenie lub brak uznania możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Akty prawne i dokumenty

Kwestie równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz równości kobiet i mężczyzn regulują m.in. następujące akty prawne i dokumenty:

- ▶ a) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 78 poz. 483, z późn. zm.);
- ▶ b) Konwencja Praw Osób z Niepełnosprawnościami (KPON);
- ▶ c) Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 07.06.2016,str.1);
- ▶ d) Traktat o Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 07.06.2016);
- ▶ e) Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (KPP);
- ▶ f) Europejski Filar Praw Socjalnych;
- ▶ G) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156);
- ▶ h) rozporządzenie ogólne;
- ▶ i) rozporządzenie EFS+;
- ▶ j) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności (Dz. Urz. UE L 231 z 30.06.2021, str. 60, z późn. zm.);
- ▶ k) Umowa Partnerstwa dla realizacji polityki spójności na lata 2021-2027 w Polsce;
- ▶ l) komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 5 marca 2020 r. - Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci 2020-2025 COM(2020) 152 final;

Akty prawne i dokumenty

- ▶ m) komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 3 marca 2021 - Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 COM(2021) 101 final;
- ▶ n) komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia - Unia równości: strategia na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020-2025 COM(2020) 698.
- ▶ o) ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych, zwana dalej „ustawą o dostępności cyfrowej”;
- ▶ p) ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, zwana dalej „ustawą o zapewnianiu dostępności”;
- ▶ q) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz. Urz. UE L 151 z 07.06.2019, str. 70), zwana dalej „dyrektywą EAA”, oraz ustawa wdrażająca dyrektywę EAA;
- ▶ r) Rządowy Program Dostępność Plus 2018-2025 przyjęty uchwałą Rady Ministrów nr 102 z dnia 17 lipca 2018 r. (RM-111-89-18);
- ▶ s) Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 przyjęta uchwałą nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030;
- ▶ t) Krajowy program działań na rzecz równego traktowania lata 2022-2030 przyjęty uchwałą nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r (M.P. poz.640).

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Zgodnie z Kodeksem Pracy - Art. 183a. § 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.

Rodzaje dyskryminacji

- ▶ Dyskryminacja bezpośrednia
- ▶ Dyskryminacja pośrednia
- ▶ Molestowanie
- ▶ Molestowanie seksualne

Dyskryminacja bezpośrednia

Jest to zamierzone i zorganizowane działanie, mające na celu ograniczenie lub zamknięcie dostępu do środków zaspokajania potrzeb i pozycji, które pozwalają je uzyskiwać

Zgodnie z Kodeksem Pracy - Art. 183a. § 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn (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 lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy: gdy pewne działania mają dyskryminujące konsekwencje, chociaż nie to było ich intencją.

Zgodnie z Kodeksem Pracy Art. -183a.§ 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 rozwiązywania 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 (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), 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.

Molestowanie

Molestowanie to niepożądane zachowanie związane z płcią, pochodzeniem rasowym lub etnicznym, religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną; celem lub skutkiem tego zachowania jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

Zgodnie z Kodeksem Pracy - Art. 183a. § 5 molestowaniem jest :

- ▶ 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.

Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne występuje wówczas, gdy ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, upokorzenia lub obrazy.

Zgodnie z Kodeksem Pracy - Art. 183a § 6 molestowaniem seksualnym czyli dyskryminowaniem ze względu na płeć jest 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.

Instytucje oferujące pomoc w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji

- ▶ **Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich** (interwencje prawne związane z dyskryminacją ze względu na wszystkie przestanki) <https://www.rpo.gov.pl/content/jak-zglosic-sie-do-rzecznika-praw-obywatelskich>
- ▶ **Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych** (interwencje prawne związane z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność) www.niepelnosprawni.gov.pl
- ▶ **Helsińska Fundacja Praw Człowieka** (m.in. edukacja w zakresie praw człowieka, monitoring tworzenia i egzekwowania prawa, bezpłatna pomoc prawna uchodźcom, cudzoziemcom oraz osobom doświadczającym naruszeń praw i wolności człowieka przez organy władzy państwowej) www.hfhr.pl
- ▶ **Państwowa Inspekcja Pracy** (interwencje w sytuacji dyskryminacji w zatrudnieniu) www.pip.gov.pl

Dodatkowe informacje

- ▶ https://funduszeue.slaskie.pl/czytaj/rownosc_szans_i_niedyskryminacja
- ▶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=158>
- ▶ <https://niepelnosprawni.gov.pl/a,56,przeciwdzialanie-dyskryminacji>
- ▶ <https://www.rozwojspoeczny.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/przestrzeganie-zasad-rownosciowych/>

Źródła opracowania

- ▶ Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
- ▶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465)
- ▶ Winiarska A., Klaus W., Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe, Studia BAS Nr 2(26) 2011
- ▶ Szablowska M., Obowiązek przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w zakładzie pracy, Studia Prawnoustrojowe nr 19/2013

Opracowała:

Urszula Piekarska - trener

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej WSL