



**PROCEDURA SKARGOWA
DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIA
DISKRYMINACJI I MOBBINGOWI W PRACY**

Rozdział I. Przepisy ogólne

§ 1.

1. Niniejszy dokument, zwany dalej „Procedurą” określa zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnemu) i mobbingowi w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska (dalej: Stowarzyszenie).
2. Przepisy Procedury mają zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych, wolontariackich w Stowarzyszeniu i częściowo do osób członkowskich Stowarzyszenia.

§ 2.

1. W przypadku zaistnienia dyskryminacji lub mobbingu, osoby odpowiedzialne za naruszenia podlegają odpowiedzialności na zasadach określonych przepisami prawa.
2. Przepisy procedury wewnętrznej nie naruszają prawa do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 3.

Ilekroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Dyskryminacji bezpośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, status społeczno-ekonomiczny, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, czy dietę, jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 2) Dyskryminacji pośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby/osób w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, kolor

skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, status społeczno-ekonomiczny, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, czy dietę, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej/nich 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;

3) Molestowaniu – rozumie się przez to formę dyskryminacji, którą stanowi każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, status społeczno-ekonomiczny, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, czy dietę, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

4) Molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to formę dyskryminacji, którą stanowi każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

5) Zachęcaniu do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu – rozumie się przez to sytuację, w której osoba jest zachęcana bądź instruowana przez przełożonego bądź inną osobę reprezentującą Pracodawcę, do zachowania wobec innych pracowników, bądź osób biorących udział w rekrutacji, stanowiącego formę dyskryminacji, o której mowa w pkt 1) - 4);

6) Nierównym traktowaniu – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także mniej korzystne traktowanie wynikające z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym, oraz zachęcającym do takich zachowań i nakazującym takie zachowania;

7) Mobbingu – rozumie się przez to 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; przy czym aby działania lub zachowania dotyczące pracownika mogły zostać uznane za mobbing, muszą one łącznie spełniać wszystkie powyższe warunki;

8) Innych niepożądanych zachowaniach w miejscu pracy – należy rozumieć przez nie w szczególności:

- nieuzasadnioną krytykę,
- upokarzające postępowanie dyscyplinarne,
- ignorowanie,
- terror telefoniczny (np. uporczywe telefony po godzinach pracy, w sprawach, które obiektywnie nie są pilne)
- listy i e-maile zawierające zwroty powszechnie uważane za obraźliwe, obelżywe,
- wrogie spojrzenia, parodiowanie gestów, głosu, sposobu chodzenia,
- zastraszanie pracownika,
- przymusowe pozostawanie po godzinach pracy (poza zleconymi przez pracodawcę nadgodzinami),
- obiektywnie niemożliwe do realizacji nieprzekraczalne terminy wykonania pracy,
- przydzielanie zadań nie związanych z pracą np. zakupy spożywcze dla przełożonego,
- publiczne dyskredytowanie wiedzy, umiejętności, kompetencji,
- publiczne i przejawione komentowanie wyglądu pracownika bądź jego cech charakteru i stylu życia,
- przypisywanie danej osobie błędów popełnionych przez innych,
- uniemożliwianie pracownikowi wyrażania jego opinii w sytuacji, kiedy inni pracownicy mogą ją wyrazić,
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o przebiegu pracy zawodowej,
- rozpowszechnianie plotek o życiu prywatnym,
- przemoc fizyczną.

9) Komisji – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Stowarzyszeniu;

10) Osobie zaufanej lub Osobach zaufanych – rozumie się przez to osobę lub osoby, do których obowiązków należy przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w Stowarzyszeniu;

11) Ekspert/tce – rozumie się przez to Zewnętrznego Eksperta/tkę zajmującego/ą się przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi, który/a może wchodzić w skład Komisji;

12) Pracodawcy – rozumie się przez to stowarzyszenie Sieć Obywatelska Watchdog

Polska;

13) Osobie zatrudnionej – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Stowarzyszeniu na podstawie umowy o pracę, jak również osobę, którą łączą z pracodawcą inne formy współpracy, tj. umowa cywilnoprawna, staż, praktyki zawodowe, współpraca w ramach własnej działalności gospodarczej;

14) Członku/Członkini Stowarzyszenia – rozumie się przez to osobę tworzącą Walne Zebranie Członkin i Członków, najwyższą władzę w Stowarzyszeniu, wybierającą Zarząd, Komisję Rewizyjną i Komisję Etyki;

15) Osobie wolontariackiej – rozumie się przez to osoby współpracujące ze Stowarzyszeniem na podstawie umowy wolontariackiej.

Część II. Obowiązki Pracodawcy

§ 4.

1. Relacje pomiędzy pracodawcą, osobami zatrudnionymi wolontariackimi i członkowskimi, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.
2. Pracodawca, który poweźmie informację nt. niewłaściwych zachowań osób zatrudnianych, wolontariackich, członkowskich, osób korzystających ze wsparcia Stowarzyszenia, wobec osób zatrudnianych, wolontariackich, członkowskich, osób korzystających ze wsparcia Stowarzyszenia, które mogą prowadzić do naruszenia godności osobistej, zobowiązany jest do powzięcia adekwatnych działań zaradczych, mających na celu wyeliminowania naruszeń.

§ 5.

Wszystkie decyzje pracodawcy, dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, warunków zatrudnienia, w tym w szczególności odnośnie kształtowania wynagrodzenia osób zatrudnionych są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników w pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

§ 6.

1. Pracodawca zobowiązuje się wobec osób zatrudnionych do jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości bez względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, status społeczno-ekonomiczny, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, czy dietę.

2. Przez prace jednakowej wartości rozumie się prace, których wykonywanie wymaga od osób porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą.

§ 7.

1. Pracodawca prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, wolontariackich i członkowskich na temat zjawisk dyskryminacji i mobbingu, poprzez:

- 1) prowadzenie szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji i mobbingu;
- 2) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla wszystkich osób zatrudnionych, wolontariackich i członkowskich;
- 3) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

2. Pracodawca w miarę możliwości wspiera inicjatywy osób zatrudnionych, wolontariackich i członkowskich nakierowane na uświadamianie problemu dyskryminacji i mobbingu oraz przeciwdziałanie tym zjawiskom.

3. Pracodawca wspiera Osobę zaufaną lub Osoby zaufane, o których mowa w § 11 i pozostałe osoby wchodzące w skład Komisji ds. Przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Stowarzyszeniu, o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 1) i 2) w zakresie efektywnych sposobów przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu w miejscu pracy. W szczególności polega to na zapewnieniu szkoleń świadomościowych i prawnych nt. dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.

Część III. Obowiązki osób zatrudnionych, wolontariackich i członkowskich

§ 8.

Osoby zatrudnione, wolontariackie i członkowskie Stowarzyszenia zobowiązane są do powstrzymywania się od zachowań o charakterze dyskryminacji i mobbingu, a także innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy, wobec swoich podwładnych, innych osób zatrudnionych, wolontariackich, członkowskich i osób korzystających ze wsparcia Stowarzyszenia, a także do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.

§ 9.

1. Każda osoba zatrudniona, wolontariacka i członkowska, zobowiązana jest do zgłaszania jednej z Osób zaufanych lub wszystkim Osobom zaufanym, o których mowa w § 11, sytuacji, co do której powzięła przypuszczenie, że może nosić znamiona dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy, również wówczas, gdy zaobserwowana sytuacja jej bezpośrednio nie dotyczy.
2. W sytuacji, w której powzięto przypuszczenie, iż jedna z Osób zaufanych zachowuje się w sposób noszący znamiona dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy, zgłoszenie należy kierować do innej Osoby zaufanej, a jeśli z jakichkolwiek względów jest to niemożliwe, do osoby wskazanej w § 11 ust. 8.

§ 10.

1. Osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej, mają obowiązek analizowania zachowań zarówno osób którymi zarządzają, jak również współpracujących, pod kątem przestrzegania zasady równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi, oraz bezzwłocznego zgłoszenia Osobie zaufanej lub Osobom zaufanym sytuacji, co do której mają podejrzenie, że mogą nosić znamiona dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy.
2. W sytuacji, w której powzięto przypuszczenie, iż to Osoba zaufana lub Osoby Zaufane zachowują się w sposób noszący znamiona dyskryminacji, molestowania seksualnego, mobbingu i innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy, zgłoszenie należy kierować do osoby wskazanej w § 11 ust. 8.

Część IV. Osoba Zaufana w Stowarzyszeniu

§ 11.

1. W Stowarzyszeniu wybierana jest jedna lub więcej Osoba zaufana, a osoby zatrudnione mogą zwracać się do jednej z nich lub do wszystkich. W przypadku, gdy jest więcej niż jedna Osoba zaufana, a zgłoszenie nie zawiera wniosku o wyłączenie którejkolwiek z nich, dalsze procedowanie spraw odbywa się zgodnie z podziałem zadań ustalonym przez Osoby zaufane.
2. Do zadań Osoby zaufanej lub Osób zaufanych należy:
 - 1) Pełnienie funkcji Przewodniczącego/ej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Stowarzyszeniu. Jeżeli w Stowarzyszeniu jest więcej Osób zaufanych, ustalają one między sobą, która z nich będzie przewodniczyć Komisji. Jeżeli sprawa dotyczy rzekomych niewłaściwych zachowań którejkolwiek Osoby zaufanej, nie może ona przewodniczyć Komisji, ani być jej członkinią/członkiem.

- 2) Po wcześniejszym ustaleniu terminu spotkania/rozmowy telefonicznej, pozostawianie do dyspozycji osób zatrudnionych, które potrzebują konsultacji sytuacji, co do których nie mają pewności czy kwalifikują się do złożenia skargi, o której mowa w § 13;
 - 3) Przyjmowanie skarg, o których mowa w § 13;
 - 4) Ewentualna współpraca ekspercka z podmiotami zewnętrznymi, zarówno na potrzeby prowadzonych działań interwencyjnych w ramach Komisji, jak również działań dot. edukacji antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w miejscu pracy;
 - 5) Proponowanie Pracodawcy działań naprawczych, odnośnie innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy, o których powyższym informację.
3. Pracodawca, w dniu wejścia w życie przedmiotowej Procedury wewnętrznej, jest zobowiązany do zorganizowania konkursu w sposób umożliwiający anonimowe zgłoszenie kandydatur w terminie nie krótszym niż 5 dni roboczych, wszystkim osobom zatrudnionym i wolontariackim.
4. Spośród zgłoszonych w ramach konkursu kandydatur, Pracodawca wybiera Osobę zaufaną lub Osób zaufanych, według następujących kryteriów:
- a) wiedza nt struktury i specyfiki działalności Stowarzyszenia;
 - b) gotowość do nabycia wiedzy merytorycznej nt. efektywnych sposobów przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy;
 - c) wysoki poziom zaufania wśród osób zatrudnionych i wolontariackich w Stowarzyszeniu
5. Pracodawca, po dokonaniu wyboru Osoby zaufanej lub Osób zaufanych, zobowiązany jest do uzasadnienia swojej decyzji na piśmie i udostępnienia go do wglądu osobom zatrudnionym, wolontariackim i członkowskim.
6. Najpóźniej w terminie 14 dni przed upływem 2-let kadencji Osoby zaufanej lub Osób zaufanych, Pracodawca ogłasza wewnętrzny konkurs, mający na celu wyłonienie Osoby zaufanej lub Osób zaufanych na kolejną 2-letnią kadencję.
7. Kolejne wybory Osób zaufanych, odbywać się będą na zasadach określonych w ust. 4-6.
8. Spośród osób, których kandydatury zostały zgłoszone do konkursu, o którym mowa w ust. 3, a które nie zostały wybrane na stanowisko Osoby zaufanej lub Osób zaufanych, Pracodawca wskazuje osobę, do której należy zgłaszać informacje i skargi dotyczące podejrzenia, iż to Osoba zaufana lub Osoby zaufane dopuścili się dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań. Jeśli nie ma takich osób, wówczas Pracodawca wskazuje taką osobę, kierując się kryteriami wskazanymi w ust. 4.

Część V. Postępowanie wyjaśniające w sprawach o dyskryminację i mobbing

§ 12.

1. Każda osoba zatrudniona lub wolontariacka, która uważa, że doświadczyła innych niepożądanych zachowań w miejscu pracy niż dyskryminacja czy mobbing, powinna powiadomić o nich Osobę zaufaną lub Osoby zaufane.
2. Powiadomienie Osoby zaufanej lub Osób zaufanych o podejrzeniu naruszenia, o którym mowa w ust. 1, obliuguje do podjęcia działań zmierzających do wyjaśnienia sytuacji i zminimalizowania ryzyka ponownego zaistnienia niepożądanego zachowania.

§ 13.

1. Każda osoba zatrudniona lub wolontariacka, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji czy mobbingu uprawniona jest do złożenia skargi.
2. Powiadomienie Osoby zaufanej lub Osób zaufanych o podejrzeniu naruszenia, o którym mowa w ust. 1 nie jest jednoznaczne ze złożeniem skargi.
3. Skargi zgłaszane są na formularzu, który stanowi załącznik do niniejszego regulaminu (załącznik nr 1), w następujący sposób:
 - 1) na adres Pracodawcy;
 - 2) za pomocą poczty elektronicznej na adres e-mail jednej lub więcej Osoby zaufanej lub Osób zaufanych - zgodnie ze swoim wyborem, a w przypadku, gdy skarga dotyczy Osoby zaufanej lub Osób zaufanych na adres e-mail osoby, która została wskazana przez pracodawcę, na taką okoliczność.
4. Z chwilą złożenia skargi, informacje w niej zawarte mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu wyjaśniającym i w związku z jego przebiegiem.
5. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach przedmiotowego postępowania, chyba że okoliczności sprawy będą uprawdopodobnione w stopniu wystarczającym do prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Skargi anonimowe mogą stanowić podstawę podejmowanych działań prewencyjnych (np. przeprowadzenie anonimowych ankiet wśród osób zatrudnionych, w sytuacji, gdy zgłoszenie dotyczyło molestowania seksualnego, a następnie zorganizowanie odpowiednich szkoleń).
6. Wszystkie skargi, w tym anonimowe, są rejestrowane przez Osobę zaufaną lub Osoby zaufane bądź osobę wskazaną na podstawie § 11 ust. 8.
7. Osoba zaufana lub Osoby zaufane, w szczególnie uzasadnionych przypadkach mogą

samodzielnie wszcząć postępowanie bez skargi, o której mowa w ust. 3, jeżeli:

- a) powezmą uzasadnione podejrzenie, iż w miejscu pracy z dużym prawdopodobieństwem dochodzi do dyskryminacji lub/i mobbingu;
- b) powezmą informacje od osoby zatrudnionej lub wolontariackiej, której zgłaszane przez nią sytuacje noszące znamiona dyskryminacji lub/i mobbingu bezpośrednio nie dotyczą, ale ocenia je jako wysoce prawdopodobne.

8. Osoba wskazana na podstawie § 11 ust. 8, w szczególnie uzasadnionych przypadkach może samodzielnie wszcząć postępowanie bez skargi, na warunkach, o których mowa w pkt 7, jeżeli informacja lub uzasadnione podejrzenie dotyczą Osoby zaufanej lub Osób zaufanych.

§ 14

1. Osoba zaufana lub Osoby zaufane, bądź osoba wskazana na podstawie § 11 ust. 8, każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od wpłynięcia skargi zwołują Komisję ds. Przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska (dalej: Komisja), której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji lub/i mobbingu.

2. W skład Komisji wchodzi następujące osoby:

- 1) Jedna z Osób zaufanych jako Przewodniczący/a Komisji lub osoba wskazana na podstawie § 11 ust. 8 lub w wyjątkowych sytuacjach, inna osoba wskazana przez Osobę zaufaną w zastępstwie,
- 2) Prawnik/czka ze strony Pracodawcy,
- 3) Osoba wskazana przez osobę zatrudnioną lub wolontariacką składającą skargę, zatrudniona u Pracodawcy.

3. Pracodawca, w sytuacji, gdy zarzuty są kierowane przeciwko lub przez jedną z osób które wchodzi w skład Komisji w charakterze Przewodniczącego/ej Komisji lub Prawnika/czki ze strony Pracodawcy, ma obowiązek wskazać osobę kompetentną na zastępstwo.

4. Przewodniczący/a Komisji może powołać z własnej inicjatywy lub na wniosek jednej ze stron zewnętrznego/ą eksperta/kę zajmującego/ą się przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingu, jak również innych specjalistów, których udział uzna za wskazany.

5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu, oraz osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca/sprawczyni zachowań o charakterze dyskryminacji lub/i mobbingu.

6. Członek/członkini Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć na piśmie zobowiązanie o zachowaniu zasady poufności odnośnie wszystkiego, o czym

dowie się w związku z toczącym się postępowaniem (załącznik nr 2).

7. Strony postępowania oraz osoby występujące w charakterze świadków, zobowiązują się na piśmie, do zachowania zasady poufności, odnośnie wszystkiego, o czym dowiedzą się w związku z toczącym się postępowaniem, do czasu jego zakończenia (załącznik nr 2).

8. Oświadczenia o których mowa w ust. 6-7 przechowuje się w aktach sprawy.

9. Akta sprawy przechowuje Osoba zaufana lub Osoby zaufane, bądź osoba wskazana na podstawie § 11 ust. 8 w miejscu, do którego nie mają dostępu inne osoby i nie ma dostępu osoba, której niewłaściwych zachowań sprawa dotyczyła

§ 15.

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia zwołania. Komisja rozpatruje skargę i przygotowuje dokument „Zalecenia Komisji”, o którym mowa w § 16 w terminie nie dłuższym niż 30 dni. W szczególnie skomplikowanych sprawach, Komisja może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 14 dni, informując strony postępowania o przyczynach zaistniałego stanu rzeczy.

2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.

3. Komisja może zdecydować o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego, jeżeli:

- 1) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania, chyba że Komisja ustali, że mimo to kontynuowanie postępowania jest możliwe i konieczne dla realizacji obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Stowarzyszeniu w przyszłości;
- 2) ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy postępowanie przed sądem;
- 3) po wstępnej analizie skargi, ocenia skargę za oczywiście bezzasadną.

4. Strony postępowania mają możliwość złożenia wyjaśnień przed Komisją.

5. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej skargę, osoby której stawiane są zarzuty oraz osób wskazanych przez strony, a także po zapoznaniu się z pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.

6. Wyjaśnienia stron oraz innych osób z którymi spotyka się Komisja, są protokołowane. Pod protokołem z każdego spotkania podpisuje się osoba słuchana oraz osoby wchodzące w skład Komisji.

7. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.

8. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego/ej

Komisji.

§ 16.

1. Z prac Komisji sporządzany jest dokument „Zalecenia Komisji”, który podpisują wszyscy członkowie Komisji.
2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, sporządzony jest przez wyznaczonego przez Przewodniczącego/cą członka Komisji i zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
 - 2) analizę prawną w świetle prawa polskiego;
 - 3) stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia;
 - 4) ewentualne zdanie odrębne członka/członkini Komisji;
 - 5) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub/i mobbingu;
 - 6) ewentualne propozycje wsparcia osoby, co do której stwierdzono, iż doświadczyła naruszenia, przy uwzględnieniu okoliczności właściwych dla danego przypadku oraz oceny potrzeb tej osoby;
 - 7) uzasadnienie nie podjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 15 ust. 3.

§ 17.

1. Pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia przekazania mu „Zaleceń Komisji” przez Przewodniczącego/ą Komisji, podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji lub/i mobbingu, Pracodawca podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - 1) kary porządkowe na podstawie Kodeksu pracy;
 - 2) obniżenie lub czasowe pozbawienie osoby zatrudnionej premii uznaniowych;
 - 3) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika).
3. W stosunku do osób, które łączy ze Stowarzyszeniem inna forma współpracy niż zatrudnienie pracownicze, można zastosować środki przewidziane na podstawie stosownych przepisów prawa łącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy, czy wykluczeniem z członkostwa w Stowarzyszeniu.
4. Pracodawca stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności

wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego regulaminu i innych zasad prawa.

5. Osoba zaufana, która przewodniczyła Komisji bądź osoba wskazana na podstawie § 11 ust. 8 jest odpowiedzialna za przygotowanie komunikatu wewnętrznego informującego o rezultacie zakończonego postępowania wyjaśniającego, o którym mowa w Części V.

§ 18.

1. Skorzystanie ze skargi nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla osoby zgłaszającej skargę oraz osoby/osób ją wspierającej/wspierających.

2. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają osoby, które w ocenie Komisji w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację lub/i mobbing.

Załącznikami do niniejszego regulaminu są:

1. *Wzór skargi*
2. *Zobowiązanie do zachowania poufności*
3. *Wyciąg z przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych*

Załącznik nr 1

WZÓR SKARGI

data:, miejscowość:

Osoba Zaufana

.....

Przewodniczący/a Komisji

ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska

1. Imię i nazwisko osoby zgłaszającej skargę

.....
.....

2. Imię i nazwisko osoby lub osób dopuszczających się działań o charakterze dyskryminacji/ mobbingu

.....
.....

3. Relacja służbowa pomiędzy osobą zgłaszającą skargę a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań

.....
.....

4. Opis niepożądanych zachowań, których doświadczyła osoba składająca skargę (np. forma dyskryminacji, cecha ze względu na którą zostałem/zostałam gorzej potraktowany/a, na czym polegało gorsze traktowanie, w porównaniu z kim zostałem/am gorzej potraktowany/a.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Wskazanie, kiedy doszło do opisanych wyżej zachowań, a jeśli był to ciąg wydarzeń, kiedy miało miejsce pierwsze i ostatnie. Czas trwania wskazanych zachowań i gdzie do nich doszło.

.....
.....
.....

6. Przedstawienie ewentualnych dowodów (np. dokumentów, maili, świadków, nagrań)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. Skutki doświadczonych zachowań (np. choroba, brak motywacji do pracy, brak dostępu do awansu, niższe zarobki, izolacja, upokorzenie).

.....
.....
.....
.....
.....

Podpis:

.....

Warszawa,

ZOBOWIĄZANIE DO ZACHOWANIA POUFNOŚCI

Ja niżej podpisany / -a, legitymujący /-a się dowodem osobistym nr wydanym przez, PESEL, oświadczam, że zobowiązuję się do:

1. Zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji poufnych uzyskanych w związku z pracami Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska niezależnie od formy przekazania tych informacji i ich źródła.
2. Wykorzystania informacji jedynie w celach związanych z pełnioną funkcją w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska.
3. Podjęcia wszelkich niezbędnych kroków dla zapewnienia, że żadna inna osoba mająca dostęp do informacji poufnych związanych z pracami Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska, otrzymująca informacje poufne, wrażliwe oraz informacje stanowiące tajemnicę organizacji nie ujawni tych informacji, ani ich źródła, zarówno w całości, jak i w części osobom trzecim.
4. Nie kopiowania, nie powielania, nie utrwalania żadnych danych lub informacji w jakikolwiek sposób oraz nie rozpowszechniania jakichkolwiek informacji lub danych związanych z pracami Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w stowarzyszeniu Sieć Obywatelska Watchdog Polska.

Oświadczam, że mam świadomość skutków odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie zapisów niniejszego zobowiązania, które można uznać za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie [art. 52 § 1 pkt 1](#) Kodeksu pracy.

.....

Data i czytelny podpis

**PRZEPISY ANTYDYSKRYMINACYJNE I ANTYMOBBINGOWE
DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA**

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(wybrane przepisy)

**DZIAŁ 1
PRZEPISY OGÓLNE**

**Rozdział II
Podstawowe zasady prawa pracy**

Art. 11¹. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³. 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

**Rozdział IIa
Równe traktowanie w zatrudnieniu**

Art. 18^{3a}. § 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.

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

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio 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 pośrednio 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.

§ 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.

Art. 18^{3b}. § 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 rozwiązania 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.

§ 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 zatrudniania 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.

§ 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.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie 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.

Art. 18^{3c}. § 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.

Art. 18^{3d}. 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}. § 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.

Zakres danych osobowych żądanych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie

Art. 22¹ [Udostępnienie pracodawcy danych osobowych]

§ 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.

§ 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.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;

- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

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

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

DZIAŁ CZWARTY

Obowiązki pracodawcy i pracownika

Rozdział I

Obowiązki pracodawcy

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

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.

Art. 94¹. Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94². Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy.

Art. 94³. § 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, ustalone 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.

Art. 23a. 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 3 grudnia 2010 r.
o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania
(wybrane przepisy)

Rozdział 1
Przepisy ogólne

Art. 1.

1. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

Art. 2.

1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

Art. 3.

Ileokroć w ustawie jest mowa o:

- 1) dyskryminacji bezpośredniej - 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;
- 2) dyskryminacji pośredniej - 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;
- 3) molestowaniu - 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;
- 4) molestowaniu seksualnym - 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;

5) nierównym traktowaniu - 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;

6) zasadzie równego traktowania - rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

7) usługach - rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Art. 4.

Ustawę stosuje się 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:

a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, 691, 868) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,

b) zabezpieczenia społecznego,

c) opieki zdrowotnej,

d) oświaty i szkolnictwa wyższego,

e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Rozdział 2

Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony

Art. 6.

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.

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

Art. 8.

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 oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

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.

Art. 9.

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

Art. 11.

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.

Art. 13.

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

Art. 14.

2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

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.

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.

Art. 16.

Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Art. 17.

1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może

powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, wobec tego, kto z nich skorzystał.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.