

PRZEJAWY DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU – PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

WAŻNE INFORMACJE:

- Kodeksowe przepisy, wzorowane na standardach europejskich, zabraniają dyskryminacji pracowników 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.
- Katalog wymienionych powyżej zakazanych kryteriów różnicowania sytuacji prawnej pracowników ma charakter otwarty i można zakładać, że na przestrzeni najbliższych lat zostanie rozbudowany o kolejne elementy, których stosowanie jest również zabronione, choć póki co mają status „kryteriów nienazwanych”.
- Poza przybliżeniem podstawowych zagadnień związanych z problematyką dyskryminacji, szkolenie służy omówieniu wielu praktycznych sytuacji pojawiających się na tle każdego ze wspomnianych kryteriów zarówno w formie zakazanego jak i dozwolonego (kontratyp) działania.
- Kolejne bloki tematyczne programu szkolenia omawiane są na tle bardzo licznych przykładów z orzecznictwa i piśmiennictwa.

CELE I KORZYŚCI ZE SZKOLENIA:

Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy w zakresie instytucji dyskryminacji. Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- W jaki sposób może przejawiać się dyskryminacja pośrednia, a jak bezpośrednia?
- Na czym polega wyrównywanie szans?
- Na jakie elementy w ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy zwrócić uwagę, aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji?
- Czy pracodawca niedysponujący stanowiskami pracy dostosowanymi do potrzeb osób niepełnosprawnych, który z tego powodu odmawia przyjęcia do pracy osoby niepełnosprawnej dopuszcza się dyskryminacji?
- Czy zobligowanie do pracy w niedzielę pracownika, który jest praktykującym katolikiem może zostać uznane za dyskryminację ze względu na wyznanie?
- W jakich sytuacjach odmowa przyjęcia do pracy ze względu na dodatkowe zatrudnienie nie będzie uznane za dyskryminację?
- Jak uniknąć zarzutu dyskryminacji w związku z wprowadzeniem zakazu przychodzenia do pracy w ubiorze nawiązującym do wyznania, przekonań światopoglądowych lub politycznych?
- Czy jest dyskryminacją odmowa przyjęcia do pracy byłego pracownika, w stosunku do którego pracodawca wyczerpał już limit 3/33, jeżeli wakujące stanowisko ma być powierzone na czas określony?
- W jaki sposób może przejawiać się dyskryminacja ze względu na wykonywanie pracy zdalnej?
- Czy przyznanie pierwszeństwa w przyjęciu do pracy osoby niepełnosprawnej jest przejawem dyskryminacji pozostałych kandydatów nieposiadających statusu osoby niepełnosprawnej?
- Czy niewyznaczenie dodatkowych przerw na modlitwę może stanowić przejaw dyskryminacji związanej z określonym wyznaniem?
- Czy zwolnienie z pracy pracownika często nieobecnego z powodu chorób własnych lub członków jego rodziny może zostać uznane za przejaw dyskryminacji z powodu stanu zdrowia?
- Kiedy odmowa przyjęcia do pracy z uwagi na karalność może zostać uznana za dyskryminację?
- Czy objęcie pracownika niepreferowanym przez niego systemem czasu pracy może zostać uznane za przejaw dyskryminacji?

- Czy zlecenie pracy nadliczbowej określone pracownikowi częściej niż pozostałym może zostać uznane za dyskryminację?
- Czy dyskryminacją jest zwolnienie z pracy osoby będącej członkiem legalnej partii, lecz odwołującej się w swoim statucie do skrajnie prawicowych, rasistowskich haseł?
- Czy niezaliczenie na poczet tzw. stażu urlopowego pracownikowi nieposiadającemu obywatelstwa polskiego faktu ukończenia zagranicznych studiów wyższych będzie dyskryminacją z uwagi na obywatelstwo?
- W jakich sytuacjach stawianie wymogu znajomości języka może zostać uznany za przejaw dyskryminacji z uwagi na obywatelstwo?
- Czy odmowa przyjęcia do pracy z powodu ciąży jest dyskryminacją z uwagi na płeć?
- Kiedy zwolnienie z pracy z powodu niepełnosprawności będzie mogło zostać uznane za dyskryminację?
- Na czym polega racjonalne usprawnienie w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, którego niewprowadzenie będzie uważane za dyskryminację?
- Na czym polega dyskryminacja przez asocjację?
- Czy dyskryminacją ze względu na płeć będzie pozbawienie dodatku nocnego w przypadku przeniesienia na zmianę dzienną kobiety w ciąży?
- Czy odmawiając przyjęcia do pracy kandydata lub zwalniając pracownika z pracy z powodu wypowiedzi publicznych (np. w social mediach) wyrażających jego przekonania polityczne, wyznaniowe, społeczne dopuszczamy się dyskryminacji?
- Czy zwolnienie z pracy z powodu braku możliwości wykonywania określonych czynności ze względu na stan zdrowia może zostać uznane za dyskryminację?
- Czy niższy wiek emerytalny kobiet jest przejawem dyskryminacji z uwagi na płeć?
- Czy preferencyjny dostęp do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu i warunków zatrudnienia jednej z płci zawsze będzie uznany za dyskryminację?
- Czy dyskryminacją będzie zwolnienie z pracy pracownika, który osiągnął wiek emerytalny?
- W jakich przypadkach można stosować kryterium wieku przy zatrudnianiu na określone stanowiska lub zwalnianie z pracy?
- W jaki sposób może przejawiać się dyskryminacja płacowa?
- Czy dozwolone jest mniej korzystne ukształtowanie wynagrodzenia pracownika posiadającego prawo do renty lub dochód z innego źródła?
- Jakie sankcje przewidują przepisy prawa pracy za naruszenie zakazu dyskryminacji?
- Czy tylko pracodawca odpowiada za dyskryminację?

PROGRAM:

1. Dyskryminacja - pojęcie, istota instytucji.
2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia.
3. Zakaz dyskryminacji a nakaz równości traktowania.
4. Zakazane kryteria.
5. Pozyskiwanie danych osobowych o kandydatach na pracownika i pracownika w kontekście dyskryminacji.
6. Molestowanie i molestowanie seksualne.
7. Przykłady kontratypów dyskryminacji, czyli okoliczności wyłączających zarzut dyskryminacji:
 - wymóg zawodowy,
 - wypowiedzenie zmieniające z przyczyn od pracownika niezależnych,
 - ochrona rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
 - kryterium stażu,
 - obiektywne działanie uzasadnione zgodnym z prawem celem,
 - obiektywne powody,
 - ograniczenie dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd,
 - działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu,
8. Analiza przykładów dyskryminacji oraz kontratypów dyskryminacji ze względu na:
 - płeć,
 - wiek,
 - niepełnosprawność,
 - wyznanie, religię,
 - przekonania polityczne,
 - przynależność związkową,
 - orientację seksualną,

- rodzaj umowy o pracę,
 - wymiar etatu,
 - system czasu pracy,
 - stan zdrowia,
 - obywatelstwo,
 - sytuację rodzinną,
 - wygląd,
 - karalność,
 - brak znajomości języka,
 - zaległości alimentacyjne,
 - dodatkowe zatrudnienie,
 - pracę zdalną,
 - i inne kryteria.
9. Równość traktowania w zakresie wynagrodzenia, dyskryminacja płacowa.
10. Dowód na dyskryminację.
11. Odpowiedzialność za dyskryminację.
12. Roszczenia przysługujące osobie uprawnionej.
13. Czy dyskryminacją jest m.in.:
- odmowa przyjęcia do pracy mężczyzny w ośrodku terapeutycznym dla kobiet dotkniętych przemocą?
 - zakaz noszenia długich włosów jedynie przez mężczyzn lub zakaz noszenia spodni tylko przez kobiety?
 - przyjęcie do pracy kandydata/kandydatki płci niedoreprezentowanej, posiadającego/posiadającej kwalifikacje wystarczające na dane stanowisko, ale (wyraźnie) niższe od kwalifikacji kandydata/kandydatki płci przeciwnej?
 - odmowa przyjęcia do pracy kobiety w ciąży bądź karmiącej dziecko piersią lub młodocianego przy pracach im wzbronionych?
 - nieprzyjęcie do pracy z powodu odmowy poddania się badaniom lekarskim (laboratoryjnym) ze względów religijnych?
 - wybór do zwolnienia z pracy, z uwagi na złą sytuację ekonomiczną, pracownika najmłodszego, któremu - zdaniem pracodawcy - najłatwiej będzie znaleźć pracę?
 - odmowa przyjęcia do pracy kandydata posiadającego wymagane na danym stanowisku kwalifikacje oraz umiejętności, przy pracy niewymagającej pełnej sprawności, nieposiadającej przeciwwskazań medycznych do jej wykonywania?
 - zwolnienie z pracy osoby niepełnosprawnej z uwagi na jej wydajność poniżej określonego wskaźnika, mniejszą wszechstronność, a także wysoki wskaźnik absencji?
 - wymóg złożenia przysięgi z elementami religijnymi w celu objęcia urzędu?
 - odmowa przyjęcia do pracy z uwagi na fakt, iż poprzedni pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę z uwagi na długotrwałą nieobecność spowodowaną chorobą?
 - zwolnienie z pracy kobiety, która powróciła po okresie nieobecności spowodowanej niepomyślnym przebiegiem ciąży, poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi?
 - wprowadzenie preferencyjnej ścieżki awansu kobiet w celu zniwelowania dotychczasowych dysproporcji?
 - zwolnienie z pracy z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury?
14. Odpowiedzi na pytania uczestników.

ADRESACI:

sekretarze, pracownicy wydziałów kadr jst i jednostek podległych, w których ma zastosowanie ustawa o pracownikach samorządowych, pracownicy samorządowi, wszyscy zainteresowani tematyką szkolenia.

PROWADZĄCY:

doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy i członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem.

Przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu – praktyczne przykłady



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



18 marca 2025 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-14:30



Cena: 449 PLN netto/os. Przy zgłoszeniach do 4 marca 2024 r. obowiązuje cena: 419 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

DANE

DO

KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego, MISTIA
ul. Floriańska 31, 31-019, Kraków
Magdalena Stawiarska, kierownik zespołu ds. szkoleń
tel. +48 12 623 72 44, 575 850 930, szkolenia@mistia.org.pl

DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe)

TAK

NIE

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy:

Proszę o przesłanie certyfikatu na adres mailowy:

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora www.mistia.org.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia na www.mistia.org.pl lub mailem na szkolenia@mistia.org.pl do 13 marca 2025 r.

UWAGA! Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej _____