



Załącznik nr 1 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie

Dyskryminacja i równe prawa

Kiedy pracownik jest dyskryminowany

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności nakazu równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Zasada ta wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy.

Zgodnie z nim pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie:

- nawiązania stosunku pracy
- ustalania warunków zatrudnienia
- awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- rozwiązania stosunku pracy.

Katalog przyczyn, ze względu na które nie można różnicować sytuacji pracownika, jest otwarty.

Kodeks pracy wymienia przykładowo:

- 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.



Co to jest dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Żeby mówić o dyskryminacji:

- pracodawca nie musi dyskryminować z powodu danej cechy wszystkich pracowników
- dyskryminacja pracownika nie musi być świadomym i celowym działaniem sprawcy. Dyskryminowanie bezpośrednio ma miejsce wtedy, gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy z powodu jednej lub kilku przyczyn uznawanych za kryteria dyskryminacyjne.

Przykład

Pracodawca organizuje szkolenie przydatne w codziennej pracy każdego pracownika zatrudnionego w tym przedsiębiorstwie. Do udziału w szkoleniu są wyznaczeni wszyscy pracownicy zakładu z wyjątkiem pracownika w wieku 50+. Pracodawca odmawia mu udziału w szkoleniu. Jako powód swojej decyzji wskazuje potrzebę inwestowania w młodszych pracowników. Powyższa sytuacja może być uznana za przejaw dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na wiek.

Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, kiedy 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 jako dyskryminacyjne.

Przykład

Regulamin wynagradzania obowiązujący w zakładzie pracy uzależnia przyznanie comiesięcznej premii finansowej od wypracowania określonych efektów pracy (liczby wyprodukowanych elementów). Pracownicy zatrudnieni na niepełny etat nie mają możliwości wyprodukowania elementów w takiej liczbie, która umożliwiłaby im



nabycie prawa do tego świadczenia. W konsekwencji dochodzi do dyskryminacji pośredniej określonej grupy pracowników zakładu z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Do dyskryminacji pośredniej nie dochodzi wtedy, gdy postanowienie, kryterium lub działanie pracodawcy jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania jest także zachęcanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

Przykład

Dyrektor marketingu nakazuje dyrektorowi działu rekrutacji, aby niezależnie od doświadczenia i umiejętności posiadanych przez kandydatów do pracy zatrudniał na stanowisko kelnera w sieci restauracji wyłącznie kobiety do 25. roku życia w sytuacji, w której nie jest to uzasadnione żadnymi obiektywnymi względami. Charakter pracy i sposób jej wykonywania nie wymaga, aby świadczyły ją wyłącznie takie osoby. Pracownik, który jest zachęcany przez przełożonego czy pracodawcę do działań dyskryminacyjnych, może odmówić wykonania polecenia, gdyż jest ono niezgodne z prawem.

Co to jest molestowanie i molestowanie seksualne

Molestowanie

Jedną z form dyskryminacji jest molestowanie. Oznacza ono niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Do molestowania dochodzi wtedy, gdy przyczyną niepożądanego zachowania jest jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Molestowanie seksualne

Rodzajem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne.

Aby dane zachowanie zostało zakwalifikowane jako molestowanie seksualne:



- musi być niepożądane
- musi mieć charakter seksualny lub odnosić się do płci pracownika
- jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne może występować w formie fizycznej, werbalnej lub pozawerbalnej. Przykładami takiego zachowania będą:

- nakłanianie do czynności seksualnych z wykorzystaniem własnej przewagi
- szantaż seksualny
- sprośne aluzje lub żarty
- prezentowanie treści o charakterze pornograficznym, na przykład rysunków, filmików.

Sprzeciw wobec niepożądanego zachowania

Osoba doświadczająca molestowania lub molestowania seksualnego powinna wyrazić sprzeciw wobec niepożądanego zachowania.

Sprzeciw może mieć charakter:

werbalny i polegać na przykład na bezpośrednim zwróceniu się do sprawcy i poinformowaniu go o niepożądanym charakterze jego zachowania
pozawerbalny i polegać na przykład na unikaniu kontaktu ze sprawcą.

Dzięki wyrażonemu sprzeciwowi pracodawca będzie mógł zareagować na niechciane zachowania i im przeciwdziałać.

Sprzeciw jest także istotny ze względów dowodowych. Potwierdza to orzecznictwo sądowe, które wskazuje, że obowiązkiem ofiary jest uprawdopodobnienie, że:

- wystąpiło molestowanie seksualne
- sprzeciwiła się temu zachowaniu.

Wówczas to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia (a nie uprawdopodobnienia), że nie doszło do molestowania. Jest to wyjątkowa sytuacja procesowa, w której osoba inicjująca postępowanie (pracownik) nie musi udowadniać swoich twierdzeń, a wystarczy, że je uprawdopodobni. W praktyce pracownicy przedstawiają swoją wersję wydarzeń w pozwie i w ramach przesłuchania.

Natomiast to pracodawca musi wykazać, że zarzuty pracownika są nieprawdziwe i przedstawić dowody, które to potwierdzą.



Ważne! Ani podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu, ani podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Jedną z podstawowych zasad zarządzania pracownikami przez pracodawcę jest zasada równego traktowania. Oznacza ona, że pracownicy muszą mieć równe prawa z tytułu wykonywania takich samych obowiązków.

Zgodnie z zasadą równego traktowania pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania stosunku pracy
- warunków zatrudnienia
- awansowania
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- rozwiązania stosunku pracy.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika na przykład poprzez:

- odmowę nawiązania stosunku pracy
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- rozwiązanie stosunku pracy.

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Różnica między zasadą równego traktowania a dyskryminacją pracownika polega na tym, że dyskryminacja jest jednym z możliwych przejawów nierównego traktowania i polega na nierównym traktowaniu ze względu na kryterium dyskryminacyjne.

Nierówne traktowanie nie zawsze jest jednak powiązane z konkretnym kryterium dyskryminacyjnym i z tego względu nie zawsze będzie oznaczało dyskryminację.

Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania i złamania zakazu dyskryminacji są odmienne. W pierwszym przypadku może być uzasadniona



odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej.

W przypadku dyskryminacji przepisy Kodeksu pracy przewidują odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku odpowiedzialności kontraktowej nie ma ustalonej dolnej granicy odszkodowania.

W obu przypadkach odszkodowanie nie ma górnego limitu wysokości. O tym, w jakiej wysokości zostanie zasądzone odszkodowanie na rzecz pracownika, zadecyduje sąd, biorąc pod uwagę sposób postępowania pracodawcy lub jego pracownika oraz stopień naruszenia zakazu dyskryminacji. Wytyczne do unijnej dyrektywy dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wskazują, że sankcje zasądzone pracownikowi od pracodawcy muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania. Ta zasada dotyczy również pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie.

Pracownik nie może być gorzej traktowany, w sytuacji, gdy, na przykład:

- wystąpił z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy
- wystąpił z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej
- skorzystał z elastycznego czasu pracy
- pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą
- wykonuje pracę zdalną
- wystąpił z wnioskiem o zmianę warunków pracy na bardziej przewidywalne lub bezpieczniejsze.

Nie możesz zwolnić pracownika tylko, dlatego, że dochodził swoich praw.

Przykład

Pan Jan uważa, że jest dyskryminowany przez pracodawcę, bo otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego kolega. Postanowił dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy o pracę z tego powodu.

Przykład



Pan Jan jest ojcem 3-letniego dziecka. Ze względu na konieczność sprawowania nad nim opieki wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej. Pracodawca nie może z tego powodu dyskryminować Pana Jana, czy też wypowiedzieć mu umowy o pracę.

Ważne! Pracownik, którego prawa zostaną naruszone, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Kiedy nierówne traktowanie jest dopuszczalne

Nie w każdej sytuacji różnicowanie pracowników jest niezgodne z prawem.

Odmienne traktowanie jest dopuszczalne w pewnych przypadkach, jeżeli jest proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika.

Pracodawca może stosować środki, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.

Dopuszczalne jest także stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dłuższy staż pracy może uzasadniać lepsze warunki pracy pracownika lojalnego wobec pracodawcy.

Pracodawca może także odmówić zatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn prawnie chronionych, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi.

Naruszeniem zasady równego traktowania nie jest także czasowe wyrównywanie szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jedną lub kilka przyczyn prawnie chronionych poprzez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

Przykładem takiej grupy pracowników mogą być osoby niepełnosprawne.

Nie narusza zasady równego traktowania ograniczanie dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.



Dostęp można ograniczać jednak tylko w przypadku, gdy rodzaj lub charakter wykonywanej przez nie działalności powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. Wymaganie to musi być proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. W tym zakresie wymienione podmioty mogą wymagać od pracownika działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki, na której się opierają w swojej działalności.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia

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

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, ponieważ sposób wykonania pracy przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Pamiętaj! Praca w sytuacji, gdy dwoje pracowników jest zatrudnionych na stanowisku o takiej samej nazwie, ale jedno z nich zarządza również zespołem, który mu podlega, a drugi pracownik jest samodzielny specjalistą, nie jest jednakową pracą.

Wynagrodzenie 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.

Nagrody są zatem częścią wynagrodzenia w świetle przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, choć należy pamiętać, że w odróżnieniu od premii mają charakter uznaniowy.

Obowiązki pracodawcy i roszczenia pracownika

Zgodnie z przepisami podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. W gestii pracodawcy leży również taka organizacja



pracy w firmie, żeby nie dochodziło w niej do nierównego traktowania pracowników, molestowania czy molestowania seksualnego.

W celu uniknięcia w firmach zjawisk, które mogą zostać uznane za praktyki dyskryminacyjne, pracodawcy mogą:

wprowadzić procedury antydyskryminacyjne, które będą w szczególności:

- zawierać wyjaśnienie podstawowych pojęć dotyczących nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego
- przedstawiać możliwości zgłoszenia tych zachowań
- ustalać sposób postępowania pracodawcy od czasu otrzymania zgłoszenia
- określać stopień poufności działań i możliwe rozstrzygnięcia postępowania
- powołać pełnomocnika do spraw przeciwdziałania dyskryminacji, czyli osobę, do której mogą zgłaszać się pracownicy lub inne osoby uważające, że spotkała je dyskryminacja bądź inne niepożądane zachowanie w zakładzie pracy
- wprowadzić przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, w ramach których umożliwią pracownikom zadawanie pytań co do decyzji pracodawcy dotyczących ustaleń w zakresie wynagrodzenia
- organizować dla pracowników szkolenia, żeby potrafili identyfikować zjawisko dyskryminacji
- organizować dla kadry menedżerskiej szkolenia umożliwiające zapobieganie dyskryminacji w ich zespołach.

Jeśli którykolwiek z pracowników uprawdopodobni zarzut dyskryminacji, na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że do dyskryminacji, molestowania czy molestowania seksualnego nie doszło.

Pracownik natomiast będzie mógł żądać od pracodawcy odszkodowania, jeśli spotka go w firmie którekolwiek z tych zachowań. Zgodnie z przepisami odszkodowanie nie powinno być niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty



uprawdopodobniające wystąpienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Pamiętaj! Pracownik, który będzie czuł się dyskryminowany, może skierować do sądu roszczenia przeciwko pracodawcy także wtedy, gdy bezpośrednim sprawcą była inna osoba, na przykład współpracownik czy przełożony ofiary.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących w związku z dyskryminacją, molestowaniem, molestowaniem seksualnym lub nierównym traktowaniem nie może powodować dla niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Przede wszystkim nie można pracownika z tego powodu zwolnić.

Ta sama zasada dotyczy pracownika, który udzielił wsparcia pracownikowi pozywającemu pracodawcę, na przykład zeznawał na jego korzyść w czasie postępowania sądowego.

W związku z nieprzestrzeganiem przez pracodawcę zasady równego traktowania i niedyskryminacji w pracy, kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, pracownik może skorzystać z prawa do rozwiązania łączącej go z pracodawcą umowy o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez konieczności zachowania wymaganego okresu wypowiedzenia.

Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania

Obowiązkiem pracodawcy jest udostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty w firmie, na przykład poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń czy udostępnienie treści w internecie.

Kiedy dziecko jest dyskryminowane – przykładowe sytuacje oraz potencjalne skutki:

Płeć

Przykład 1 - Nierówna reprezentacja płci:

W ogłoszeniu o rekrutacji stwierdzono, że projekt ma na celu rozwój zdolności manualnych, jednak preferowani będą chłopcy, ponieważ zajęcia będą obejmować elementy „techniczne” (np. prace z narzędziami). Dziewczynki, mimo równych



predyspozycji, są wykluczane, co ogranicza ich dostęp do zajęć rozwijających kompetencje.

Przykład 2 - Stereotypowe podejście do płci:

Dzieci zapisujące się na zajęcia sportowe w ramach projektu są przydzielane do grup według płci, mimo że dziewczynki mogą preferować zajęcia piłkarskie, a chłopcy taneczne. Wykluczanie dzieci z zajęć opartych na stereotypach płciowych zniechęca je do rozwijania swoich zainteresowań.

Wiek

Przykład 1 - Brak uwzględnienia różnic rozwojowych:

Projekt skierowany jest do dzieci w wieku 3-6 lat, ale Beneficjent w praktyce odrzuca dzieci najmłodsze (np. 3-latki), ponieważ wymagają one większej uwagi. Skutkuje to nierównym dostępem do wsparcia dla dzieci, które potencjalnie mogą najbardziej potrzebować projektu.

Przykład 2 - Arbitralne różnicowanie grup wiekowych:

Dzieci 5-letnie są preferowane w rekrutacji do projektu rozwijającego umiejętności przedszkolne, ponieważ Beneficjent uważa, że starsze dzieci łatwiej przyswoją wiedzę. W konsekwencji młodsze dzieci tracą możliwość rozwoju na równych zasadach.

Niepełnosprawność

Przykład 1 - Brak dostosowania infrastruktury:

Projekt przewiduje zajęcia ruchowe, jednak Beneficjent nie uwzględnił w rekrutacji dzieci poruszających się na wózkach. Powód: brak dostępu do sali gimnastycznej przystosowanej dla osób z ograniczoną mobilnością. Oznacza to wykluczenie dzieci z niepełnosprawnościami z udziału w projekcie.

Przykład 2 - Niedostosowane formy wsparcia:

Rekrutacja nie uwzględnia dzieci z trudnościami w komunikacji (np. dzieci niesłyszące), ponieważ nie przewidziano tłumacza języka migowego ani materiałów wizualnych. Dziecko zostaje odrzucone, mimo że jego rodzice są chętni zapewnić dodatkowe wsparcie.

Rasa i pochodzenie etniczne



Przykład 1 - Izolacja dzieci z mniejszości:

W projekcie stworzono grupy, w których dzieci są dzielone według pochodzenia etnicznego „dla ich komfortu”. Takie podejście prowadzi do segregacji i uniemożliwia dzieciom integrację z rówieśnikami z różnych środowisk.

Przykład 2 - Brak wsparcia językowego:

Dziecko pochodzące z rodziny uchodźczej, które jeszcze nie mówi biegle w języku polskim, zostaje odrzucone z projektu z powodu obaw, że nie zrozumie materiału. Beneficjent nie podejmuje próby zapewnienia wsparcia, np. tłumacza.

Religia i wyznanie

Przykład 1 - Dyskryminacja w kontekście świąt religijnych:

Projekt obejmuje warsztaty związane z obchodami Świąt Bożego Narodzenia, ale dzieci wyznające inne religie lub będące niewierzące są wykluczane, ponieważ rodzice nie zgadzają się na udział w aktywnościach o charakterze religijnym.

Przykład 2 - Niedostosowanie programu:

Zajęcia kulinarne w projekcie przewidują wspólne pieczenie potraw, ale Beneficjent nie uwzględnił, że niektóre dzieci nie mogą spożywać określonych produktów ze względów religijnych (np. mięsa wieprzowego). W rezultacie dzieci te nie mogą uczestniczyć w zajęciach.

Narodowość

Przykład 1 - Brak elastyczności w dokumentacji:

Dziecko, którego rodzice są obcokrajowcami, nie może zostać zapisane do projektu, ponieważ wymaga się od nich polskiego numeru PESEL, mimo że takie wymaganie nie wynika z przepisów projektu.

Przykład 2 - Preferowanie dzieci obywateli polskich:

W materiałach rekrutacyjnych sugeruje się, że dzieci cudzoziemskie mogą nie zostać zakwalifikowane, aby „zapewnić większy udział lokalnych dzieci”.

Orientacja seksualna (dotyczy rodziców/opiekunów)

Przykład 1 - Stygmatyzacja rodzin jedнопłciowych:

Beneficjent niechętnie przyjmuje dzieci wychowywane przez pary jedнопłciowe, argumentując, że „inne dzieci mogą mieć z tym problem”. Takie podejście wyklucza dzieci z równych szans na rozwój.



Przykład 2 - Publiczne komentarze lub pytania:

Podczas rekrutacji Beneficjent zadaje nieadekwatne pytania dotyczące życia prywatnego rodziców (np. o ich orientację seksualną), co może prowadzić do odrzucenia wniosku z powodów niezgodnych z zasadami równości.

Przekonania polityczne i przynależność związkowa (dotyczy rodziców/opiekunów)

Przykład 1 - Faworyzowanie określonych poglądów:

Dzieci rodziców zaangażowanych w działalność polityczną krytykowaną przez Beneficjenta są ignorowane podczas procesu rekrutacyjnego.

Przykład 2 - Sugestie o ideologicznym charakterze projektu:

Beneficjent jawnie wyraża preferencje wobec dzieci pochodzących z rodzin o określonych poglądach, co prowadzi do nierówności i wykluczenia innych dzieci.

Działania podjęte w celu zapobiegania dyskryminacji na etapie rekrutacji

- **Stworzono transparentne procedury rekrutacyjne**, w których jasno określono, że żadne cechy prawnie chronione nie mogą wpływać na decyzje dotyczące kwalifikacji.
- **Zapewniono równe szanse uczestnictwa**, np. poprzez dostosowanie infrastruktury, materiałów edukacyjnych oraz zasad programu do potrzeb dzieci.
- **Zorganizowano (zapewniono) wsparcie doradcze dla osób odpowiedzialnych za rekrutację**, aby zrozumiały znaczenie zasad równości i niedyskryminacji.

Aby zapewnić respektowanie **Zasady równości szans i niedyskryminacji** oraz **Zasady równości kobiet i mężczyzn**, Beneficjent projektu będzie zabiegał, aby uczestnicy projektu (dzieci) byli traktowani zgodnie z poniższymi zasadami:

1. Zapewnienie równości szans dostępu do projektu

1. Brak dyskryminacji:

Żadne dziecko nie będzie wykluczone lub traktowane gorzej z powodu cech takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie, orientacja seksualna (dotyczy rodziców/opiekunów),



przekonania polityczne rodziców, przynależność związkowa rodziców, czy status materialny.

2. **Równe kryteria uczestnictwa:**

Kryteria rekrutacyjne są jednakowe dla wszystkich dzieci i jasne. Nie zawierają wymagań, które pośrednio faworyzują lub wykluczają dzieci z określonych grup społecznych, np. dotyczących pochodzenia czy statusu ekonomicznego.

3. **Równa reprezentacja płci:**

Proces rekrutacji uwzględni równą reprezentację dziewczynek i chłopców. Nie preferuje się żadnej płci.

2. **Uwzględnienie indywidualnych potrzeb dzieci**

1. **Dostosowanie zajęć i środowiska:**

Projekt jest dostępny dla wszystkich dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, np. poprzez:

- zapewnienie odpowiedniej infrastruktury (np. podjazdy, windy, odpowiednie meble),
- wykorzystanie materiałów edukacyjnych dostosowanych do dzieci ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi,
- umożliwienie uczestnictwa w zajęciach dzieciom, które nie znają języka polskiego, np. dzięki wsparciu tłumacza.

2. **Zapobieganie wykluczeniu kulturowemu i religijnemu:**

Dzieci z różnych kultur i religii mają możliwość udziału w projekcie bez konieczności rezygnacji z własnych tradycji czy praktyk. Program zajęć będzie neutralny światopoglądowo i uwzględni różnorodność uczestników.

3. **Równe traktowanie dzieci niezależnie od statusu rodziny:**

Dzieci wychowywane przez samotnych rodziców, rodziny zastępcze, rodziny wielodzietne czy rodziny jednopłciowe są traktowane na równi z innymi.

3. **Promowanie równości kobiet i mężczyzn**

1. **Neutralność pod względem płci w projekcie:**

Materiały edukacyjne, zadania i zajęcia w ramach projektu nie zawierają stereotypów płciowych. Dziewczynki i chłopcy mają równe możliwości udziału we wszystkich aktywnościach, niezależnie od ich charakteru (np. technicznego, sportowego, artystycznego).



2. Edukacja równościowa:

Projekt promuje wartości związane z równością płci, np. poprzez zajęcia, które uczą szacunku i współpracy pomiędzy dziećmi różnych płci.

4. Zapewnienie bezpieczeństwa i poszanowania godności dzieci

1. Bezpieczna i wspierająca atmosfera:

Dzieci muszą być traktowane z szacunkiem, a ich indywidualne potrzeby i cechy muszą być akceptowane przez kadre projektu oraz inne dzieci.

Dyskryminacja, przemoc, w tym werbalna, oraz jakiegokolwiek przejawy nierównego traktowania muszą być bezwzględnie eliminowane.

2. Równy dostęp do uwagi i wsparcia kadry:

Wszystkie dzieci muszą mieć zapewnione wsparcie na równym poziomie, niezależnie od swojego wieku, płci, zdolności czy innych cech.

3. Wrażliwość na sytuacje dyskryminacyjne:

Kadra powinna być przeszkolona w zakresie reagowania na sytuacje, które mogą prowadzić do nierównego traktowania dzieci. W przypadku stwierdzenia takiego zdarzenia należy podjąć działania naprawcze i przeciwdziałające przyszłym incydentom.

5. Monitorowanie i ewaluacja

1. Obserwacja realizacji zasad równości:

Należy regularnie monitorować, czy zasady równości szans i niedyskryminacji są przestrzegane w praktyce, oraz zbierać opinie rodziców/opiekunów na temat sposobu traktowania dzieci.

2. Reagowanie na sygnały nierówności:

W przypadku zgłoszenia przez rodziców, opiekunów lub kadre sytuacji potencjalnie naruszającej zasadę równości, należy podjąć szybkie działania wyjaśniające i naprawcze.

6. Szkolenia i świadomość personelu

1. Przygotowanie kadry:

Osoby zaangażowane w realizację projektu przejdą szkolenie dotyczące zasad równości szans i niedyskryminacji, aby unikać działań niezgodnych z wytycznymi oraz skutecznie wspierać wszystkich uczestników projektu.



2. **Podnoszenie świadomości rodziców i dzieci:**

W ramach projektu można organizować spotkania i warsztaty promujące wartości równości, szacunku oraz akceptacji różnorodności.

Przestrzeganie powyższych zasad pozwala na stworzenie środowiska, które wspiera rozwój dzieci w duchu równości i integracji. Zasady te powinny być nie tylko wdrożone w dokumentach projektu, ale również aktywnie realizowane przez wszystkich uczestników projektu w praktyce, co pozwoli uniknąć potencjalnych naruszeń praw pozostałych uczestników.

Opracowano na podstawie:

Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027

Art. 11[2], 11[3], 18[3a] – 18[3e], 55, 94, 94[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania