

Równe traktowanie

13 cze 2018 15:30

Równe traktowanie – co to jest?

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje, iż wszyscy są równi wobec prawa. Każdy ma prawo do równego traktowania przez władze publiczne. „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu publicznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna

w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” (źródło: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>).

Dyskryminacja – jest to forma wykluczenia społecznego = marginalizacji. Jej cechą szczególną jest mniej korzystne traktowanie danego człowieka, aniżeli innego w analogicznej sytuacji z powodu: wieku, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, rasy, narodowości, religii, światopoglądu, itd.

Rozróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. O pierwszej mówimy w sytuacji, gdy dana osoba jest mniej przychylnie traktowana, niż inna w podobnej sytuacji biorąc pod uwagę ww. cechy. Zaś z dyskryminacją pośrednią mamy do czynienia, w przypadku, gdy pozornie neutralne kryterium, działanie, przepis wykorzystane są w jednakowy sposób wobec wszystkich, jednak negatywnie oddziałują one na daną grupę społeczną. Jest to faworyzowanie jednej grupy jednocześnie niekorzystne traktowanie innej.

Przykłady dyskryminacji ze względu na daną płaszczyznę problemu:

- a) dyskryminacja w aspekcie wieku (defaworyzowanie osób starszych w sytuacjach zatrudnienia na dane stanowisko, które nie jest prawnie ograniczone wiekiem; ignorowanie potrzeb dokształcania pracowników w wieku przedemerytalnym),
- b) dyskryminacja w aspekcie niepełnosprawności (agresja słowna ze względu na dane schorzenie; ograniczanie możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na danym stanowisku pracy – nie mającym ograniczenia prawnego),
- c) dyskryminacja w aspekcie rasy, narodowości, etniczności (odmowa przyjęcia do placówki służby zdrowia, do pracy, do sklepu, kawiarni itd. osobie należącej do danej mniejszości narodowej, czy etnicznej; agresja werbalna i niewerbalna wobec takiej osoby),
- d) dyskryminacja w aspekcie orientacji seksualnej (odmowa przyjęcia do pracy osoby będącej odmiennej orientacji seksualnej; agresja werbalna i niewerbalna wobec ww. osoby),
- e) dyskryminacja w aspekcie płci (faworyzowanie płci męskiej w niektórych zawodach, niekorzystny system wynagrodzenia za pracę ze względu na płeć),
- f) dyskryminacja w aspekcie wyznania, religii, światopoglądu (odmowa przyjęcia do pracy osoby o odmiennej religii; uzależnienie przyjęcia do pracy po wcześniejszym ujawnieniu przekonań danej osoby).

Powyższe przykłady nie wyczerpują tematu dyskryminacji, często wiele jej form przenika się wzajemnie.

Na ten temat istnieje szeroka bibliografia.

Warto podkreślić, że prawo dopuszcza kilka możliwości odejścia od zasady równego traktowania w przypadku pracy. Istnieją zawody, które mają ściśle określone kryteria (wiek, stan zdrowia, obywatelstwo etc.). W takim przypadku nie można mówić o dyskryminacji.

Przydatne strony www:

- 1. [Rzecznik Praw Obywatelskich – Równe Traktowanie](#) [1]
- 2. [Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania](#) [2]
- 3. [Forum Odpowiedzialnego Biznesu – Karta Różnorodności](#) [3]

Adres źródłowy: https://www.archiwum-wzp.pl/rowne-traktowanie?mobile_switch=mobile

Linki

- [1] <https://www.rpo.gov.pl/pl/rowne-traktowanie>
- [2] <https://www.rownetraktowanie.gov.pl/>
- [3] <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>