



Право на равное обращение и право на защиту от дискриминации

(Оригинальное название на польском языке: *Zakaz dyskryminacji i prawo do równego traktowania*)

Право на равное обращение и запрет дискриминации охватывают практически все сферы жизни. Для работника это означает, что работодатель при принятии всех решений, касающихся сотрудников (включая те, которые связаны с наймом, условиями труда и увольнением сотрудников), руководствуется объективными критериями, например профессиональным опытом, производительностью работы, а не личными данными сотрудника или характеристиками. Еще одним проявлением дискриминации являются домогательства и сексуальные домогательства, то есть поведение, унижающее достоинство сотрудника, а также оскорбительные слова, жесты и поведение, относящиеся к полу сотрудников.

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

- Государства должны принять такие законы и проводить политику, способствующую равному обращению, в том числе в частном секторе.
- Суть принципа равенства состоит в том, чтобы относиться к равным одинаково, а разных по-разному.
- Закон запрещает любую дискриминацию и гарантирует всем людям равную и эффективную защиту от дискриминации.
- **Дискриминация - это любая дифференциация, исключение, ограничение или привилегия, основанная на таких признаках, как раса, цвет кожи, пол, язык, религия, политические или другие взгляды, национальное или социальное происхождение, собственность, рождение или другие качества, которые она имеет и преследуют, препятствуют или ограничивают осуществление всех прав и свобод или их реализацию всеми людьми на равной основе.**
- Однако иногда принцип равенства требует, чтобы государства-участники принимали позитивные меры для уменьшения или устранения ситуаций, которые вызывают или способствуют существованию дискриминации.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

- Дискриминация на рабочем месте - это дифференциация работодателем положения людей, работающих по одной или нескольким причинам, таким как, например, пол, национальность, инвалидность, что, в частности, приводит к:
 - отказ в создании или прекращение трудовых отношений,
 - неблагоприятная форма оплаты труда или другие условия занятости,
 - упущение в продвижении по службе или присуждение других связанных с работой льгот,

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.



- упущение при отборе для участия в обучении с целью повышения профессиональной квалификации, если работодатель не докажет, что руководствовался объективными причинами.
- Дискриминация, в отличие от «обычного» неравного обращения, означает неполноценное обращение из-за некоторых его характеристик или свойств, например: пола, возраста, инвалидности, расы, религии, национальности, политических убеждений, членства в профсоюзе, этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, а в случае сотрудников - также независимо от занятости на фиксированный или неопределенный период, а также полный или неполный рабочий день. Если же неравенство не продиктовано запрещенными критериями, можно говорить только о нарушении принципа равноправия (равного обращения) работников.
- Поощрение другого человека к нарушению принципа равного обращения также является дискриминацией.
- Преследование - это поведение, целью или следствием которого является унижение достоинства, унижение или унижение сотрудника.
- Сексуальные домогательства включают:
 - поощрение к сексуальному контакту с использованием определенного преимущества (руководитель предлагает продвижение по службе в обмен на проявление сексуальной активности),
 - делать нежелательные предложения сексуального характера с другой стороны,
 - совершение нежелательных словесных оскорблений сексуального характера,
 - сексуальное домогательство,
 - непристойные намеки,
 - непристойные анекдоты,
 - жесты с сексуальным подтекстом; представление нежелательного порнографического содержания (например, рисунков, настенных календарей).

Положительный пример

Компания придерживается антидискриминационной политики. Документ составлен понятным языком, понятен сотрудникам независимо от их уровня образования.

Политика также была переведена на язык, используемый иностранными сотрудниками, работающими в компании.

Сотрудники могут сообщать о тревожных ситуациях тому, кому они доверяют, и получать отзывы о том, как компания решила проблему.



Отрицательный пример

При распределении задач между сотрудниками, более сложные задачи поручаются мужчинам, а более простые - женщинам. В результате, поскольку выполнение более сложных задач также дает шанс на бонус, а в долгосрочной перспективе - на повышение по службе, у женщин меньше шансов на это.

Эта практика является косвенной дискриминацией, которая относится не к конкретному человеку (например, отказ от работы по признаку цвета кожи), а к определенной группе людей. Это ситуация, в которой принятие кажущихся объективными нейтральных критериев дифференциации, практики действий или внутренних положений или правил фактически приведет к менее благоприятному обращению с большинством или всеми лицами, принадлежащими к социальной группе. В результате его часто трудно увидеть. Работодатель обязан предотвращать любую форму дискриминации, в том числе косвенную.

Какие действия следует предпринять компании в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса в аспекте прав человека ООН?

(противодействие, смягчение последствий)

Молодые работники, особенно иностранцы, начали подавать жалобы омбудсменам по этике на комментарии об их происхождении и отрицательные комментарии, такие как «молодые люди ничего не умеют делать». Омбудсмены анализируют каждую ситуацию и предпринимают конкретные действия, а также предоставляют обратную связь людям, сообщаящим о вышеупомянутом поведении. Они также сигнализируют о проблеме руководству компании и о растущем тревожном явлении.

На брифинге для руководителей отделов директор напоминает, что компания уважает право сотрудников на равное обращение и не оправдывает домогательства и сексуальные домогательства на рабочем месте. Всевозможные неуместные комментарии по поводу внешнего вида, одежды, семейного положения, оскорбления, ущемляющие человеческое достоинство, ухудшают атмосферу на работе и, как следствие, негативно сказываются на результатах работы.

Вопросы, связанные с равным обращением и запретом домогательства, также поднимаются во время обучения по охране труда.

Компания отслеживает количество и типы жалоб, подаваемых омбудсменам, чтобы определить, являются ли предпринятые действия достаточными или являются неэффективными, и надо предпринять другие действия.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Если профсоюз активен, даже сотрудник, не являющийся его членом, может подать в него жалобу.
- Вы также можете использовать внутреннюю систему подачи жалоб, если таковая имеется.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.



- Если рабочее место находится в ведении Европейского производственного совета, сотрудники могут использовать его для подачи жалобы центральному руководству.

2. Жалоба в досудебный орган:

- О нарушениях можно сообщить в Национальную инспекцию труда.
- Если работодатель согласен, может быть проведена медиация, чтобы изменить способ деятельности компании и, возможно, выплатить компенсацию.

Вы можете подать уведомление в [национальный контактный пункт ОЭСР](#) (процедура рассмотрения жалоб описана [здесь](#)).

3. Суд:

- Если разное обращение с сотрудниками представляет собой дискриминацию, притеснение или моббинг, можно потребовать компенсацию в размере, по крайней мере, минимального вознаграждения за работу.
- Дискриминация по признаку членства в профсоюзе, Европейском производственном совете и аналогичных органах представительства работников является правонарушением. О них можно сообщить в Национальную инспекцию труда.
- Если нарушение принципа равного обращения и недискриминации носит злонамеренный или постоянный характер или если работодатель не выплачивает вознаграждение, это является уголовным преступлением. Также преступлением является дискриминация на основании членства или непринадлежности к профсоюзу. Вы можете уведомить Национальную инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?¹

- [Biuro RPO, Równe traktowanie przeciwdziałanie dyskryminacji.](#)
- [PIP, Jednakowe prawa, równe traktowanie.](#)
- [Biuro RPO, Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową. Analiza i zalecenia. Zasada Równego Traktowania. Prawo i Praktyka, nr 19.](#)
- [Równe traktowanie w pracy w UE – Your Europe.](#)

¹ Информационные листы "Права человека в бизнесе" изначально разрабатывались для польских читателей. В связи с этим, ресурсы относятся к сайтам, имеющим отношение к польскому контексту. Было решено сохранить исходные ресурсы и не удалять их полностью, поскольку во многих случаях информационные листы "Права человека в бизнесе" будут использоваться непольскими читателями, проживающими в Польше, которым они могут быть полезны.

По состоянию на конец 2021 года.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.



Международное право

- Статья 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (равные права для мужчин и женщин).
- Статья 26 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (запрещение дискриминации).
- Статья 7с Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (равный доступ к поощрению).
- Статьи 2 и 3 [Международного пакта о гражданских \(личных\) и политических правах](#).

Кроме того:

- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации.
- Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.
- Конвенция МОТ № 100 от 29 июня 1951 г. о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.
- Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий.
- Статья 14 Европейской конвенции о правах человека (запрет дискриминации).
- Статья 4 ч. 3 [Европейской социальной хартии](#) (право женщин и мужчин на равную оплату за труд равной ценности).
- Статья 21 Хартии основных прав ЕС (право на равное обращение).
- Статья 23 Хартии основных прав (равенство женщин и мужчин).

Другие стандарты

- Статья 2 Всеобщая декларация прав человека.