

Pracownikowi miej wiedzę co oznacza pojęcie **ZAKAZU DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO, MOBBINGU.**

Zakaz dyskryminacji oznacza, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie :

- Nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- Warunków zatrudnienia,
- Awansowania,
- Dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pod pojęciem równego traktowania należy rozumieć niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wówczas, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn podanych wyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania z ww. przyczyn występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminacji jest także :

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

- zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także molestowanie seksualne, czyli każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie albo upokorzenie pracownika. Na zachowanie takie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Za przejaw zachowania o podłożu seksualnym może być uznane :

- czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie,
- obraźliwe flirtowanie,
- obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru,
- szantaż seksualny.

Natomiast za molestowanie „fizyczne” uważa się nalegające i pożądające spojrzenia, gesty, nieśłużący nikomu dotyk, popychania, klepnięcia.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (824 zł). Ciężar dowodu w sprawach o naruszenie nakazu równego traktowania w zatrudnieniu spoczywa na pracodawcy. To pracodawca musi udowodnić, że nie naruszył zakazu dyskryminacji kierując się w swoim zachowaniu wobec pracownika obiektywnymi powodami.

Mobbing oznacza wszelkie 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.

Za zachowania noszące cechy mobbingu można uznać:

- pomijanie przy awansach,
- przeciążanie nadmiarem pracy lub odwrotne zachowanie, czyli pozbawianie pracownika odpowiedzialnych zadań lub przydzielanie zadań poniżej kompetencji i umiejętności,
- nadmierne krytykowanie i kontrolowanie pracownika,
- lekceważące zachowanie w stosunku do pracownika, np. stałe przerywanie wypowiedzi.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wysokości zadośćuczynienia nie określa przepis, pozostawiając tą kwestię do uznania sądu. Jednak w przypadku gdy pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Obowiązek wykazania, że w stosunku do pracownika był stosowany mobbing należy jednak do niego samego.