

PRZEJAWY DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU NA PRZYKŁADACH

ONLINE

355zł

Piotr Wąż

Osoby których udział w szkoleniu jest finansowany w co najmniej 70 % ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT, w przypadku braku finansowania ww. doliczony zostanie VAT w wysokości 23%.

Adresaci szkolenia:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza pracownicy działów kadr oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych a także osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego tematu.

Forma szkolenia:

Wykład interaktywny z prawno-praktycznym szkoleniem.

W ramach szkolenia otrzymasz:

- certyfikat ukończenia warsztatu,
- pakiet materiałów merytorycznych.
- wsparcie trenera po szkoleniu.

Wstęp:

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.

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, czy 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 zlecanie pracy nadliczbowej określonego 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?
- Czy dyskryminacją jest:

- 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?
- odmowa przyjęcia do pracy mężczyzny w sklepie z damską bielizną?
- 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 mężczyzny na stanowisko położnej?
- stosowanie kryterium płci w przypadku zawodów związanych ze śpiewaniem, aktorstwem, tańcem czy modelingiem?
- 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?

Cel:

Szkolenie służy omówieniu szerokiego spektrum praktycznych sytuacji w kontekście stale rozszerzającego się katalogu niedozwolonych kryteriów dyskryminacji w zatrudnieniu.

Korzyści ze szkolenia:

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

Program szkolenia:

- 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
 - a) wymóg zawodowy,
 - b) wypowiedzenie zmieniające z przyczyn od pracownika niezależnych,
 - c) ochrona rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
 - d) kryterium stażu,
 - e) obiektywne działanie uzasadnione zgodnym z prawem celem,
 - f) obiektywne powody,
 - g) ograniczenie dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd,
 - h) działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu,
- 8) Analiza przykładów dyskryminacji oraz kontratypów dyskryminacji ze względu na:
 - a) płeć,
 - b) wiek,
 - c) niepełnosprawność,
 - d) wyznanie, religię,
 - e) przekonania polityczne,
 - f) przynależność związkową,
 - g) orientację seksualną,
 - h) rodzaj umowy o pracę,
 - i) wymiar etatu,
 - j) system czasu pracy,

- k) stan zdrowia,
 - l) obywatelstwo,
 - m) sytuację rodzinną,
 - n) wygląd,
 - o) karalność,
 - p) brak znajomości języka,
 - q) zaległości alimentacyjne,
 - r) dodatkowe zatrudnienie,
 - s) pracę zdalną,
 - t) i inne kryteria,
- 9) Równość traktowania w zakresie wynagrodzenia, dyskryminacja płacowa
- 10) Dowód na dyskryminację
- 11) Odpowiedzialność za dyskryminację
- 12) Roszczenia przysługujące osobie uprawnionej

Więcej niż szkolenia

CO NAS WYRÓŻNIA



WARSZTAT NIE TYLKO SZKOLENIE

Wszystkie problemy omawiane na warsztatach oparte są na prawdziwych przypadkach. Nie jest to więc jedynie teoretyczne szkolenie, a studium przypadków z życia wziętych.



TRENERZY- PRAKTYCY

Nasi Trenerzy to nie tylko teoretycy, swoją wiedzę zawdzięczają doświadczeniu i wieloletniej praktyce w omawianych przez siebie tematach.



WSPARCIE PO WARSZTATACH

Merytoryczne wsparcie po szkoleniu. Bezpłatne konsultacje mailowe lub telefoniczne z trenerem w przypadku wątpliwości po zakończeniu szkolenia.



WARSZTATY ONLINE, NIE WEBINARIA

Nasze warsztaty online nie odbiegają jakością od szkoleń stacjonarnych. Formuła, kontakt z Trenerem oraz czynny udział uczestników jak na tradycyjnym szkoleniu.