

<p><b>USTAWA</b> z dnia 3 grudnia 2010 r. <b>o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</b></p> <p><b>Rozdział 1</b> <b>Przepisy ogólne</b></p> <p><b>Art. 1.</b></p> <p>Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.</p> <p><b>Art. 2.</b></p> <p>1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</p> <p>2. Przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p><b>Art. 3.</b></p> <p>Ilekoć w ustawie jest mowa o:</p> <p>1) dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;</p> <p>2) dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest</p>	<p><b>Tekst ustawy uwzględniający projektowane zmiany</b></p> <p><b>Rozdział 1</b> <b>Przepisy ogólne</b></p> <p><b>Art. 1.</b></p> <p>Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania <b>w szczególności</b> ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, <b>tożsamość płciową lub ekspresję płciową</b> oraz organy właściwe w tym zakresie</p> <p><b>Art. 2.</b></p> <p>1. <b>Ochrona przewidziana w ustawie przysługuje osobom fizycznym oraz osobom prawnym i jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</b></p> <p>2. Przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.</p> <p><b>3. Do przestrzegania zasady równego traktowania zobowiązane są podmioty, o których mowa w ust. 1.</b></p> <p><b>Art. 3.</b></p> <p>Ilekoć w ustawie jest mowa o:</p> <p>1) dyskryminacji bezpośredniej - rozumie się przez to sytuację, w której <b>podmiot, o którym mowa w art. 2 ust. 1, w szczególności</b> ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, <b>tożsamość płciową lub ekspresję płciową</b> jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny <b>podmiot</b> w porównywalnej sytuacji;</p> <p>2) dyskryminacji pośredniej - rozumie się przez to sytuację, w <b>której dla podmiotu, o którym mowa w art. 2 ust. 1, w szczególności</b> ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, <b>tożsamość płciową lub ekspresję płciową</b> na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego</p>
---	--

<p>obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;</p> <p>3) molestowaniu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;</p> <p>4) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;</p> <p>5) nierównym traktowaniu – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;</p>	<p>sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;</p> <p>3 molestowaniu - rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, <b>w szczególności poprzez treści zawarte w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług;</b></p> <p>4) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;</p> <p>5) nierównym traktowaniu – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;</p> <p><b>5a) dyskryminacji wielokrotnej – rozumie się przez to sytuację nierównego traktowania, u podstaw którego leży więcej niż jedna z przyczyn, o których mowa w art. 1;</b></p> <p><b>5b) dyskryminacji przez asocjację - rozumie się przez to sytuację, w której podmiot, o którym mowa w art. 2 ust. 1, jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny podmiot w porównywalnej sytuacji z powodu <u>powiązania</u> tego podmiotu z podmiotem posiadającym jedną lub kilka cech, o których mowa w art. 1;</b></p> <p><b>5c) dyskryminacji przez asumpcję - rozumie się przez to sytuację, w której podmiot, o którym mowa w art. 2 ust. 1, jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny podmiot w porównywalnej sytuacji z powodu <u>przypisania</u> temu podmiotowi jednej lub kilku cech, o których mowa w art. 1;</b></p>
--	--

<p>6) zasadzie równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;</p> <p>7) usługach – rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.</p> <p><b>Art. 4.</b></p> <p>Ustawę stosuje się w zakresie:</p> <p>1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;</p> <p>2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;</p> <p>3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;</p> <p>4) dostępu i warunków korzystania z:</p> <p>a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,</p> <p>b) zabezpieczenia społecznego,</p> <p>c) opieki zdrowotnej,</p> <p>d) oświaty i szkolnictwa wyższego,</p> <p>e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.</p> <p><b>Art. 5.</b></p> <p>Ustawy nie stosuje się do:</p> <p>1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;</p>	<p>6) zasadzie równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;</p> <p>7) usługach – rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.</p> <p><b>Art. 4.</b></p> <p>Ustawę stosuje się w zakresie:</p> <p>1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;</p> <p>2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;</p> <p>3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;</p> <p>4) dostępu i warunków korzystania z:</p> <p>a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,</p> <p>b) zabezpieczenia społecznego,</p> <p>c) opieki zdrowotnej,</p> <p>d) <b>edukacji, w tym oświaty i szkolnictwa wyższego,</b></p> <p>e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.</p> <p><b>5) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług.</b></p> <p><b>Art. 5.</b></p> <p>Ustawy nie stosuje się do:</p> <p>1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;</p>
--	---

<p>2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;</p> <p>3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;</p> <p>4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;</p> <p>5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;</p> <p>6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;</p> <p>7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; [*] dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;</p>	<p><del>2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;</del></p> <p><del>3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;</del></p> <p>4) usług edukacyjnych <b>świadczonych przez szkoły, które prowadzą rozdzielne kształcenie dla dziewcząt i chłopców</b>, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;</p> <p>5) odmiennego traktowania <b>z jakiegokolwiek przyczyny</b> w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli <b>grupy wyróżnionej z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 1</b>, jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;</p> <p><del>6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;</del></p> <p>7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby, <b>chyba że ograniczenie tego dostępu stanowi dyskryminację, u podstaw której leżą inne przyczyny niż religia, wyznanie lub światopogląd</b>; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;</p>
--	---

<p>8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:</p> <p>a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,</p> <p>b) polegającego na ustaleniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmierne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;</p> <p>9) odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym, osób fizycznych będących obywatelami państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej.</p> <p><b>Rozdział 2</b> <b>Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony</b></p> <p><b>Art. 6.</b></p> <p>Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.</p> <p><b>Art. 7.</b></p> <p>Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.</p> <p><b>Art. 8.</b></p> <p>1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:</p>	<p>8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:</p> <p>a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,</p> <p>b) polegającego na ustaleniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmierne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;</p> <p>9) odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym, osób fizycznych będących obywatelami państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej.</p> <p><b>Rozdział 2</b> <b>Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony</b></p> <p><del><b>Art. 6.</b></del></p> <p><del>Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.</del></p> <p><del><b>Art. 7.</b></del></p> <p><del>Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.</del></p> <p><del><b>Art. 8.</b></del></p> <p><del>1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:</del></p>
---	---

<p>1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;</p> <p>2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;</p> <p>3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;</p> <p>4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.</p> <p>2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.</p> <p><b>Art. 9.</b></p> <p>Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1.</p> <p><b>Art. 10.</b></p> <p>W zakresie określonym w art. 6, art. 7, art. 8 ust. 1 i art. 9 zakazuje się nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.</p> <p><b>Art. 11.</b></p> <p>Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu</p>	<p><del>1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;</del></p> <p><del>2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;</del></p> <p><del>3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;</del></p> <p><del>4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.</del></p> <p>2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.</p> <p><b>Art. 9.</b></p> <p>Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1.</p> <p><del>Art. 10.</del></p> <p><del>W zakresie określonym w art. 6, art. 7, art. 8 ust. 1 i art. 9 zakazuje się nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.</del></p> <p><b>Art. 11.</b></p> <p>Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu</p>
--	---

nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1.

**Art. 12.**

1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.

2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.

**Art. 13.**

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania

nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1.

**Art. 11a.**

**1. Organy administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego opracowują i realizują programy równego traktowania.**

**2. Minister właściwy do spraw administracji określi w drodze rozporządzenia szczegółowy zakres programów, o których mowa w ust. 1, mając na względzie skuteczne przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania z każdej z przyczyn, o których mowa w art. 1 oraz podnoszenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania.**

**3. W celu wspierania zasady równego traktowania organy administracji rządowej i jednostki samorządu terytorialnego współpracują z organizacjami pozarządowymi, które zgodnie z zakresem swoich zadań statutowych działają na rzecz równego traktowania i walki z dyskryminacją.**

**Art. 12.**

1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.

~~2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.~~

**3. Naruszenie zasady równego traktowania, o którym mowa w ust. 1, w stosunku do kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć**

**Art. 13.**

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania

<p>została naruszona, ma prawo do odszkodowania.</p> <p>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny.</p> <p><b>Art. 14.</b></p> <p>1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.</p> <p>2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.</p> <p>3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.</p> <p><b>Art. 15.</b></p> <p>Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.</p> <p><b>Art. 16.</b></p> <p>Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.</p> <p><b>Art. 17.</b></p> <p>1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto</p>	<p>została naruszona, ma prawo do odszkodowania <b>lub zadośćuczynienia</b>, a także może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.</p> <p><b>1a) Orzekając wysokość odszkodowania lub zadośćuczynienia, o których mowa w ust. 1, sąd bierze pod uwagę jego skuteczność, proporcjonalność i dolegliwość. W szczególności sąd orzeka wyższe odszkodowanie lub zadośćuczynienie w przypadku dyskryminacji wielokrotnej.</b></p> <p><b>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny.</b></p> <p><b>Art. 14.</b></p> <p>1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.</p> <p>2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.</p> <p>3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.</p> <p><del><b>Art. 15.</b></del></p> <p><del>Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.</del></p> <p><b>Art. 16.</b></p> <p>Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.</p> <p><b>Art. 17.</b></p> <p>1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto</p>
---	--



<p>udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.</p> <p>3. Do przypadków, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie przepisy art. 13–15.</p> <p><b>Rozdział 3</b> <b>Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania</b></p> <p><b>Art. 18.</b></p> <p>Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.</p> <p><b>Art. 19.</b></p> <p>Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach.</p> <p><b>Art. 20.</b></p> <p>1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.</p> <p>2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.</p> <p>3. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.</p> <p>4. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.</p> <p><b>Art. 21.</b></p> <p>1. Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.</p> <p>2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:</p> <p>1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;</p> <p>2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań</p>	<p>udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.</p> <p>3. Do przypadków, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie przepisy art. 13–15.</p> <p><b>Rozdział 3</b> <b>Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania</b></p> <p><b>Art. 18.</b></p> <p>Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.</p> <p><b>Art. 19.</b></p> <p>Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym w odrębnych przepisach.</p> <p><b>Art. 20.</b></p> <p>1. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.</p> <p>2. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów.</p> <p>3. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.</p> <p>4. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.</p> <p><b>Art. 21.</b></p> <p>1. Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.</p> <p>2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:</p> <p>1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;</p> <p>2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań</p>
--	--

<p>prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;</p> <p>3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;</p> <p>4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;</p> <p>5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;</p> <p>6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;</p> <p>7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.</p> <p>3. Do zadań Pełnomocnika należy także:</p> <p>1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,</p> <p>2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,</p> <p>3) przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji – w porozumieniu z właściwymi ministrami.</p> <p>4. Pełnomocnik może wnosić, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.</p> <p>5. Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania</p>	<p>prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;</p> <p>3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;</p> <p>4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;</p> <p>5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;</p> <p>6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;</p> <p>7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.</p> <p>3. Do zadań Pełnomocnika należy także:</p> <p>1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,</p> <p>2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,</p> <p>3) przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji – w porozumieniu z właściwymi ministrami.</p> <p>4. Pełnomocnik może wnosić, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.</p> <p>5. Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania</p>
---	---

<p>naruszeniem zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.</p> <p>6. Pełnomocnik może przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.</p> <p>7. Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.</p> <p><b>Art. 22.</b></p> <p>Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;</li> <li>2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;</li> <li>3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.</li> </ol> <p><b>Art. 23.</b></p> <p>Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) informację o prowadzonej działalności w zakresie równego traktowania oraz jej wynikach;</li> <li>2) wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania;</li> <li>3) raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, o którym mowa w art. 22.</li> </ol> <p><b>Rozdział 4</b> <b>Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy</b></p>	<p>naruszeniem zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.</p> <p>6. Pełnomocnik może przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.</p> <p>7. Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.</p> <p><b>Art. 22.</b></p> <p>Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;</li> <li>2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;</li> <li>3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.</li> </ol> <p><b>Art. 23.</b></p> <p>Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) informację o prowadzonej działalności w zakresie równego traktowania oraz jej wynikach;</li> <li>2) wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania;</li> <li>3) raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, o którym mowa w art. 22.</li> </ol> <p><b>Rozdział 4</b> <b>Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy</b></p>
---	---

<p><b>przejściowe i końcowe</b></p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p><b>Art. 25.</b></p> <p>W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w art. 18<sup>3b</sup> § 4 otrzymuje brzmienie:  „§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.”.</p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p><b>Art. 29.</b></p> <p>W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p>2) po art. 2 dodaje się art. 2a i art. 2b w brzmieniu:  „Art. 2a. Przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.  Art. 2b. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.</p> <p><b>Art. 30.</b></p> <p>W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych art. 2 otrzymuje brzmienie:  „Art. 2. W zakresie ustalania wysokości emerytur</p>	<p><b>przejściowe i końcowe</b></p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p><b>Art. 25.</b></p> <p>W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w art. 18<sup>3b</sup> § 4 otrzymuje brzmienie:  „§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby <b>chyba że ograniczanie tego dostępu stanowi dyskryminację, u podstaw której leżą inne przyczyny niż religia, wyznanie lub światopogląd;</b> dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.”.</p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p><b>Art. 29.</b></p> <p>W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>[POMINIĘTE]</p> <p>2) po art. 2 dodaje się art. 2a i art. 2b w brzmieniu:  „Art. 2a. Przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku <b>pracy w szczególności</b> bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, <b>tożsamość płciową. lub ekspresję płciową.</b>  Art. 2b. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.</p> <p><b>Art. 30.</b></p> <p>W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych art. 2 otrzymuje brzmienie:  „Art. 2. W zakresie ustalania wysokości emerytur</p>
--	--

kapitałowych ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan zdrowia, stan cywilny oraz stan rodzinny.”.

[POMINIĘTE]

kapitałowych ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich **ubezpieczonych w szczególności** bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, **religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną**, stan zdrowia, stan cywilny, stan rodzinny, **tożsamość płciową. lub ekspresję płciową.”.**

[POMINIĘTE]

