

➔**DZIAŁANIA, KTÓRE NIE NARUSZAJĄ ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

Przed nowelizacją nie było naruszenia, gdy:	Po nowelizacji nie ma naruszenia, gdy:	Rodzaj zmiany
nie doszło do zatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jeżeli było to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom	nie dojdzie do zatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny dyskryminacyjne są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi	dookreślenie, że rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania muszą powodować zastosowanie przyczyny dyskryminacyjnej, np. zatrudnianie wyłącznie mężczyzn
były wypowydane warunki zatrudnienia pracownika w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli było to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników	będą wypowydane warunki zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny dyskryminacyjne	dodanie wymogu, by nie łączyć w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego wymiar czasu pracy przyczyny leżącej po stronie pracodawcy z przyczyną dyskryminacyjną, np. wiek
były stosowane środki różnicujące sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika	będą stosowane środki, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność	usunięcie z tego przepisu słowa „wiek”
warunki zatrudniania i zwalniania pracowników, zasady wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych były ustalane z uwzględnieniem kryterium stażu pracy	zostanie zastosowane kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek	dopuszczenie różnicowania ze względu na wiek
przez określony czas podejmowane są działania zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn dyskryminacyjnych, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 18 ^{3a} § 1 kodeksu pracy		bez zmian
następuje różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach Kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe		bez zmian