



Podręcznik szkoleniowy na temat dyskryminacji

„Seminaria podnoszące świadomość w zakresie niedyskryminacji i równości skierowane do organizacji społeczeństwa obywatelskiego”

- VT/2010/007 -

**Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas,
Romanita Iordache**

Maj 2012



**Inicjatywa finansowana przez UE w ramach Programu na Rzecz Zatrudnienia i
Solidarności Społecznej - PROGRESS**



PODZIĘKOWANIA

PROGRESS

Niniejsza publikacja jest finansowana jest w ramach programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej - PROGRESS (2007-2013). Program ten jest zarządzany przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. Ma on na celu finansowe wsparcie realizacji celów Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych, określonych w Agendzie Społecznej, a tym samym przyczynienie się do osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej w tych obszarach.

Ten siedmioletni program skierowany jest do wszystkich podmiotów, które mogą wesprzeć kształtowanie odpowiedniego i trwałego zatrudnienia, ustawodawstwa społecznego i polityki w całej Unii Europejskiej, krajach EFTA (Europejskiego Obszaru Wolnego Handlu) i EOG (Europejskiego Obszaru Gospodarczego), krajach kandydackich oraz krajach potencjalnie kandydackich.

Misją programu PROGRESS jest wzmocnienie udziału UE we wspieraniu państw członkowskich w wypełnianiu ich zobowiązań oraz wysiłków podejmowanych na rzecz stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy oraz do zbudowania bardziej spójnego społeczeństwa. W tym celu, PROGRESS przyczyni się do:

- prowadzenia analiz i doradztwa strategicznego w obszarze polityk objętych programem PROGRESS;
- monitorowania i raportowania o wdrażaniu prawodawstwa i polityki UE w obszarze polityk objętych programem PROGRESS;
- wspierania transferu polityk, uczenia się i wzajemnego wspierania państw członkowskich w zakresie celów i priorytetów UE;
- przekazywania opinii zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości.

Więcej informacji na stronie:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>.

Informacje zawarte w tej publikacji nie muszą odzwierciedlać stanowiska lub opinii Komisji Europejskiej.

PODRĘCZNIK

Niniejszy podręcznik został przygotowany przez Human European Consultancy (HEC) we współpracy z Migration Policy Group (MPG).

Human European Consultancy specjalizuje się w zarządzaniu i realizacji projektów dla klientów zewnętrznych, takich jak instytucje Unii Europejskiej, Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej czy inne międzyrządowe organizacje lub agencje. Główne obszary zainteresowań to prawa człowieka, równe traktowanie i



niedyskryminacja, rozwój społeczeństwa obywatelskiego, opracowywanie i wdrażanie metodologii ukierunkowanych na poprawę rezultatów, opieka wysokiej jakości oraz monitorowanie procesów wdrażania. Usługi oferowane przez HEC obejmują prowadzenie badań i pisanie raportów dotyczących istotnych tematów i problemów spotykanych w państwach UE oraz na poziomie międzynarodowym, organizowanie spotkań i seminariów dla ekspertów oraz organizowanie szkoleń. Strona internetowa HEC: <http://www.humanconsultancy.com>.

Migration Policy Group jest niezależną organizacją non-profit zajmującą się rozwojem polityk i ustawodawstwa w dziedzinie mobilności, różnorodności, równości i przeciwdziałania dyskryminacji, poprzez ułatwianie wymiany pomiędzy podmiotami wszystkich sektorów społeczeństwa oraz proponowanie skutecznych działań w odpowiedzi na te wyzwania i możliwości. MPG prowadziło wiele studiów, badań oraz szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dla organów do spraw równości, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, urzędników i praktyków. Koordynuje również kilka sieci ekspertów w powyższych dziedzinach. Jako menedżer Europejskiej Sieci Ekspertów Prawnych w Dziedzinie Niedyskryminacji, MPG nieprzerwanie zajmuje się europejskim prawem antidyskryminacyjnym oraz sposobami jego wdrażania na gruntach krajowych - zawiaduje powstawaniem corocznych krajowych raportów, analiz porównawczych, raportów tematycznych lub tak zwanych „specific notification”, czyli krótkich opracowań dotyczących specyficznych kwestii. Stronę internetową MPG <http://www.migpolgroup.com>.

Podręcznik ten powstał w ramach projektu „Seminaria podnoszące świadomość w zakresie niedyskryminacji i równości skierowane do organizacji społeczeństwa obywatelskiego” (VT/2010/007), którego zadaniem było opracowanie określonych materiałów edukacyjnych oraz działań dla organizacji pozarządowych, aby doskonalić ich umiejętności w zakresie zajmowania się problematyką niedyskryminacji i równości.

Głównym celem tego projektu jest poprawienie wpływu i efektywności działań organizacji społeczeństwa obywatelskiego w zakresie wdrażania równościowego i niedyskryminującego prawa i polityki, poprzez przeprowadzenie serii szkoleń uświadamiających w 32 krajach europejskich.

Główna część tego podręcznika powstała w oparciu o dwie poprzednie inicjatywy prowadzone przez MPG i HEC: *Rola społeczeństwa obywatelskiego w przeciwdziałaniu dyskryminacji (2004)* oraz *Szkolenia nt. przeciwdziałania dyskryminacji i nt. różnorodności (2006)*. Wszystkie moduły trenerskie powstały w ramach tego projektu, po uprzednim rozpoznaniu potrzeb krajowych, które zostało przeprowadzone w lutym 2011 roku we wszystkich krajach.

ZESPÓŁ PROJEKTU

Zarządzanie projektem: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC), Marcel Zwamborn (HEC).



Autorzy podręcznika i przewodnika dla krajowych zespołów trenerskich: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas i Romanița Iordache.



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	7
1 TŁO: INSTYTUCJONALNE I PRAWNE RAMY EUROPEJSKIEGO USTAWODAWSTWA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI.....	9
1.1 Informacje wstępne o Unii Europejskiej	9
1.1.1 Instytucje UE i ich rola w zakresie niedyskryminacji i równości.....	9
1.1.2 Ogólne zasady i źródła prawa UE dotyczące niedyskryminacji i równości.....	14
1.1.3 Niestosowanie prawa UE	19
1.2 Krótkie wprowadzenie do stosownych instytucji i przepisów Rady Europy dotyczących niedyskryminacji i równości.....	21
1.2.1 Stosowne instytucje Rady Europy.....	21
1.2.2 Stosowne postanowienia	22
1.3 Krótkie wprowadzenie do stosownych instytucji i przepisów prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących niedyskryminacji i równości.....	23
2 TŁO: PRAWNE RAMY EUROPEJSKIEGO USTAWODAWSTWA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	26
2.1 Definicje dyskryminacji	26
2.1.1 Dyskryminacja bezpośrednia	26
2.1.2 Dyskryminacja pośrednia	27
2.1.3 Molestowanie	28
2.1.4 Nakłanianie do dyskryminacji.....	29
2.1.5 Represjonowanie	29
2.2 Zakres przedmiotowy Dyrektyw	30
2.3 Zakres podmiotowy Dyrektyw	31
2.4 Działanie pozytywne	32
2.5 Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych.....	32
2.6 Wyjątki od zakazu dyskryminacji zawarte w Dyrektywach.....	33
2.6.1 Istotny wymóg zawodowy	33
2.6.2 Różnice w traktowaniu ze względu na wiek	34
2.6.3 Pozostałe wyjątki lub wyłączenia	35
2.7 Ochrona praw: dostęp do wymiaru sprawiedliwości	35
2.8 Przeniesienie ciężaru dowodu	36
2.9 Sankcje.....	36
2.10 Podnoszenie świadomości, rozpowszechnianie informacji i udział społeczeństwa obywatelskiego.....	36
2.11 Organy ds. równości	38
2.12 Sprawozdania	38
3 ROLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH (NGOS) W ZWALCZANIU DYSKRYMINACJI	40
3.1 Co to jest organizacja pozarządowa?	40
3.2 Rola organizacji pozarządowej w zakresie zwalczania dyskryminacji	40
3.3 Jakie warunki musi spełniać organizacja, żeby mogła spełniać swoją rolę?.....	42

3.4	Dlaczego organizacje pozarządowe mogą skuteczniej niż inne organizacje działać na rzecz zwalczania dyskryminacji?	43
3.5	Na jakie przeszkody napotykają organizacje pozarządowe w swojej działalności i jak mogą je przewycięzać?	43
4	PROFIL ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH DYSKRYMINACJI	46
4.1	Organizacje pozarządowe i związki zawodowe zaangażowane w przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce	46
4.2	Zaangażowanie w przeciwdziałanie konkretnym rodzajom dyskryminacji	48
4.3	Przeciwdziałanie dyskryminacji jako główna lub częściowa forma aktywności	49
4.4	Rejestracja	50
4.5	Wielkość	50
4.6	Sieci organizacji	51
4.7	Lokalizacja	52
4.8	Wpływ lokalizacji na rodzaj działania	53
4.9	Rola polityczna i społeczna	53
4.10	Współpraca międzynarodowa	56
4.11	Działalność na arenie międzynarodowej	56
4.12	Posługiwanie się językiem angielskim	57
5	KRAJOWE USTAWODAWSTWO ANTY-DYSKRYMINACYJNE	58
5.1	Przeniesienie (transpozycja) Dyrektyw na grunt prawa krajowego	58
5.2	Procedury administracyjne i prawne środki właściwe dla zwalczania przypadków naruszeń ustawodawstwa antydyskryminacyjnego	66
5.2.1	Prawne środki ochrony	66
5.3	Formy uzyskiwania wsparcia przez osoby doświadczające dyskryminacji	76
5.3.1	Skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich	76
5.3.2	Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy	78
5.3.3	Pomoc związków zawodowych	80
5.3.4	Komisje pojednawcze	80
5.3.5	Spory zbiorowe	80
5.3.6	Skarga konstytucyjna	81
5.3.7	Organizacje pozarządowe	82
5.4	Wsparcie na poziomie krajowym i przewyciężanie trudności	84
5.5	Instytucje publiczne zajmujące się problematyką dyskryminacji	86
5.6	Polityka państwa na rzecz zwalczania dyskryminacji	89
5.7	Kontekst społeczny	91
6	MODUŁY SZKOLENIOWE/ DZIAŁANIA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH	101
6.1	Zbieranie informacji i planowanie działań	101
6.1.1	Definicja	101
6.1.2	Cele	102
6.1.3	Zakres	102
6.1.4	Treść	102
6.1.5	Czym jest planowanie strategiczne?	107
6.1.6	Ustawodawstwo dotyczące dostępu do informacji publicznej	110
6.1.7	Ustawodawstwo dotyczące ochrony danych osobowych	110



6.2	Rzecznictwo (advocacy)	112
6.2.1	Definicja	112
6.2.2	Zakres	112
6.2.3	Treść	112
6.2.4	Informacje dodatkowe	125
6.2.5	Materiały nt. Rzecznictwa	126
6.3	Partnerstwa	126
6.3.1	Definicja	126
6.3.2	Zakres	127
6.3.3	Treść	127
6.3.4	Koalicje organizacji	137
6.3.5	Główne podmioty pozarządowe działające na rzecz grup dyskryminowanych	138
6.3.6	Akty prawa dotyczące funkcjonowania organizacji pozarządowych w Polsce oraz możliwości tworzenia federacji organizacji pozarządowych	139
6.4	Kodeksy postępowania	139
6.4.1	Definicja	140
6.4.2	Zakres	140
6.4.3	Treść	140
6.4.4	Przykłady polskich kodeksów etyki zawodowej zawierające klauzule antydyskryminacyjne	149
7	ŹRÓDŁA W JĘZYKU ANGIELSKIM	151



WPROWADZENIE

Witamy na stronach podręcznika szkoleniowego na temat dyskryminacji!

Niniejszy podręcznik szkoleniowy został opracowany w ramach projektu „Seminaria podnoszące świadomość w zakresie niedyskryminacji i równości skierowane do organizacji społeczeństwa obywatelskiego”, który jest prowadzony w 32 krajach europejskich. Są to Państwa Członkowskie UE (z wyjątkiem Luksemburga), Norwegia oraz kraje kandydujące do UE: Turcja, Była Jugosłowiańska Republika Macedonii (FYROM), Islandia i Serbia oraz wstępująca do UE Chorwacja.¹ Piąte państwo kandydujące – Czarnogóra - nie brała udziału w projekcie.

Celem projektu jest wzmocnienie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego działających na rzecz niedyskryminacji i równości poprzez przeprowadzenie dla nich szkoleń i przygotowanie materiałów dotyczących problematyki dyskryminacji. Projekt jest inicjatywą Komisji Europejskiej, finansowaną przez Program Wspólnoty na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej – PROGRESS. Jest on prowadzony przez Human European Consultancy (www.humanconsultancy.com), Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) oraz partnerów lokalnych w każdym z 32 krajów.

Projekt ten stanowi ważną kontynuację poprzednich projektów prowadzonych przez Human European Consultancy i partnerów: „Rola społeczeństwa obywatelskiego w przeciwdziałaniu dyskryminacji” (*Mapping capacity of civil society dealing with anti-discrimination* [VT/2004/45]) oraz „Szkolenia nt. przeciwdziałania dyskryminacji i nt. różnorodności” (*Anti-discrimination and diversity training* [VT/2006/009]), gdyż uzupełnia je o elementy dotyczące zwiększenia skuteczności działań organizacji w zakresie wdrażania i promowania polityk w zakresie równości i niedyskryminacji.

Niniejszy podręcznik powstał w oparciu o materiały stworzone w ramach realizacji poprzednich projektów – zostały one rozszerzone o dodatkowe, aktualne informacje oraz moduły szkoleniowe. Obecna wersja podręcznika składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiono ramy prawne w zakresie niedyskryminacji obowiązujące w Unii Europejskiej oraz rolę instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii (Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Komisji Europejskiej, Trybunału Sprawiedliwości [ETS] i Agencji Praw Podstawowych [FRA]) w promowaniu oraz zapewnieniu niedyskryminacji i równości. Opisano także znaczenie roli organizacji pozarządowych [NGOs] w opracowywaniu i wdrażaniu polityki i ustawodawstwa z zakresu niedyskryminacji i równego traktowania. Część druga to tak zwana część krajowa. Składa się na nią krótka diagnoza organizacji społecznych działających w Polsce na rzecz równego traktowania, analiza polskiego prawa antydyskryminacyjnego oraz opis sytuacji grup narażonych na dyskryminację. Część trzecia to moduły szkoleniowe. W ramach projektu „Seminaria podnoszące

¹ Liechtenstein i Luksemburg nie są uwzględnione w projekcie ze względu na fakt, że organizacje pozarządowe [NGOs] w tych krajach posiadają alternatywne metody szkoleniowe. Na początku realizacji projektu Serbia była potencjalnym kandydatem do UE, a od 2 marca 2012 ma oficjalnie status państwa kandydującego.



świadomość w zakresie niedyskryminacji i równości skierowane do organizacji społeczeństwa obywatelskiego” międzynarodowa grupa trenerów i trenerek opracowała siedem modułów szkoleniowych: (1) zbieranie informacji i planowanie działań, (2) kontrola, (3) rzecznictwo (4) partnerstwa, (5) media, (6) testy dyskryminacyjne, (7) kodeks postępowania. Zgodnie z koncepcją projektu, na seminariach krajowych realizowane są moduły wybrane przez trenerów i trenerki realizujących projekt w danym państwie, pod kątem ich dopasowania do potrzeb krajowych. Moduły wybrane przez polskich prowadzących (czyli: zbieranie informacji i planowanie działań, rzecznictwo, partnerstwa, kodeks postępowania) zostały przetłumaczone na język polski, pozostałe dostępne są jedynie w angielskiej wersji podręcznika.

Zgodnie z założeniami, podręcznik jest przeznaczony dla osób prowadzących krajowe seminaria oraz dla działaczy i działaczek organizacji pozarządowych pracujących w obszarze dyskryminacji, w szczególności dyskryminacji z powodu religii lub przekonań, pochodzenia etnicznego lub narodowego, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej. Pomimo, że dyskryminacja ze względu na płeć nie jest szczególnie objęta niniejszym projektem szkoleniowym, zagadnienia związane z płcią są włączone do wszystkich działań realizowanych w ramach tego projektu.



Ustawodawstwo i rola organizacji pozarządowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji – perspektywa europejska

1 TŁO: INSTYTUCJONALNE I PRAWNE RAMY EUROPEJSKIEGO USTAWODAWSTWA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Oczekiwane rezultaty szkolenia:

- zdobycie przez osoby uczestniczące podstawowej i aktualnej wiedzy na temat istoty prawa i instytucji Unii Europejskiej [UE] stosownych dla zagadnienia niedyskryminacji,
- zrozumienie przez osoby uczestniczące pojęcia dyskryminacji w sposób, w jaki jest ono odzwierciedlone przez aktualne standardy europejskie.

1.1 Informacje wstępne o Unii Europejskiej

W skład Unii Europejskiej wchodzi 27 Państw Członkowskich, które przekazały część swojej suwerenności – lub władzy ustawodawczej – na rzecz UE: Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Republika Czeska, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

W chwili obecnej (maj 2012) Chorwacja jest krajem przystępującym do UE. Traktat akcesyjny Chorwacji do UE jest przedmiotem ratyfikacji przez wszystkie kraje członkowskie Unii Europejskiej oraz Chorwację (podpisany w grudniu 2011). Chorwacja zostanie 28 Państwem Członkowskim UE 1-go lipca 2013 roku. Następujące kraje ubiegają się o członkostwo w UE: Serbia, Była Jugosłowiańska Republika Macedonii, Czarnogóra (która nie brała udziału w projekcie), Turcja i Islandia.

UE prowadzi również negocjacje z potencjalnymi krajami kandydującymi: Albanią, Bośnią i Hercegowiną, Kosowem na mocy rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1244.

1.1.1 Instytucje UE i ich rola w zakresie niedyskryminacji i równości

Wśród instytucji i organów europejskich, wykonywanie zadań UE w zakresie niedyskryminacji i równości w UE powierzono **czterem różnym podmiotom oraz jednej niezależnej agencji**.²

² Działania w zakresie niedyskryminacji poza UE są częścią UE Wspólnej Polityki Zagranicznej i Bezpieczeństwa (CFSP). Wysoki Przedstawiciel Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa (Wysoki Przedstawiciel), mianowany przez Radę Europejską, realizuje WPZiB (art. 18 TUE), wspomagany przez Europejską Służbę Działań Zewnętrznych (EEAS), ustanowioną na mocy decyzji Rady z 26 lipca 2010, OJ L.201/30 z dnia 3 sierpnia 2010, (art. 27.3 TUE). Podstawa działania i struktura działania CFSP opisana jest na stronie http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.



Instytucje UE:

- A. Parlament Europejski (reprezentowanie obywateli UE),
- B. Rada Unii Europejskiej (reprezentowanie rządów państwowych),
- C. Komisja Europejska (reprezentowanie i ochrona interesów UE jako całości),
- D. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (przestrzeganie zasad prawa europejskiego),

Agencja UE:

- E. Agencja Praw Podstawowych (zapewnianie instytucjom i krajom UE pomocy i specjalistycznej wiedzy w zakresie praw podstawowych podczas wdrażania przez nie prawa UE).

A. Parlament Europejski

- Parlament spełnia trzy główne funkcje:
 - dzieli się z Radą **władzą dyskusyjną i uchwalania prawa europejskiego**,
 - sprawuje **demokratyczny nadzór nad wszystkimi instytucjami UE**, a w szczególności nad Komisją. Jest upoważniony do zatwierdzania bądź odrzucania nominacji wszystkich Komisarzy i ma prawo uchwalić wotum nieufności wobec całej Komisji,
 - dzieli z Radą **kontrolę nad budżetem UE**. Razem w Radą ostatecznie przyjmuje lub odrzuca budżet w całości.
- Comiesięczne sesje plenarne odbywają się w Strasburgu (Francja), który jest „siedzibą” Parlamentu. Spotkania komisji parlamentarnych oraz dodatkowe sesje plenarne odbywają się w Brukseli (Belgia), podczas gdy Luksemburg (Luksemburg) jest siedzibą urzędów administracyjnych (tu znajduje się Sekretariat Generalny).
- 736 Członków Parlamentu Europejskiego (MEPs) wybieranych jest bezpośrednio w wyborach powszechnych co pięć lat, obywatele UE mogą głosować w dowolnym Państwie Członkowskim, w którym żyją. Europoseł może zostać każdy obywatel UW.
- Komisje tworzone są w celu zajmowania się określonymi zagadnieniami. Istnieją: Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, Komisja Praw Kobiet i Równości Płci, Komisja Spraw Zagranicznych, Komisja Swobód Obywatelskich, Komisja Sprawiedliwości oraz Komisja Spraw Wewnętrznych. Komisja Petycji odpowiada na petycje składane przez obywateli, którzy uważają, że naruszono ich prawa chronione w UE.

B. Rada Unii Europejskiej

- Instytucja z siedzibą w Brukseli (Belgia), **główny organ decyzyjny Unii Europejskiej**.
- Rada jest odpowiedzialna za realizację zadań z zakresu **podejmowania decyzji i koordynacji**:



- **stanowienie prawa europejskiego**, wprowadzanie ustawodawstwa w wielu dziedzinach wspólnie z Parlamentem Europejskim,
- **koordynacja szeroko rozumianej polityki gospodarczej** Państw Członkowskich,
- **definiowanie i realizowanie wspólnej polityki UE z zakresu spraw zagranicznych i bezpieczeństwa** na podstawie wytycznych określonych przez Radę Europejską (regularne spotkania głów państw lub rządów członków UE),
- **zawieranie porozumień międzynarodowych** pomiędzy UE a jednym lub więcej państwami członkowskimi lub organizacjami międzynarodowymi,
- **koordynowanie działań Państw Członkowskich i przyjmowanie środków z zakresu współpracy policyjnej i sądowej w sprawach kryminalnych, przyjmowanie**, wspólnie z Parlamentem Europejskim, **budżetu EU**.
- Rada składa się z ministrów Państw Członkowskich, którzy spotykają się w ramach Rady Unii Europejskiej. W zależności od przedmiotu znajdującego się w porządku obrad, każdy kraj reprezentowany jest przez ministra odpowiedzialnego za daną dziedzinę.
- Prezydencja Rady trwa sześć miesięcy i pełnią ją rotacyjnie poszczególne Państwa Członkowskie. Ponadto, Rada do Spraw Zagranicznych, złożona z krajowych Ministrów Spraw Zagranicznych, ma stałego Przewodniczącego – jest nim Wysoki przedstawiciel UE ds. polityki zagranicznej i bezpieczeństwa.
- Akty prawne Rady mogą mieć formę rozporządzeń, dyrektyw, decyzji, wspólnych działań, zaleceń lub opinii. Rada może także przyjmować konkluzje, deklaracje i rezolucje.
- Rady UE nie należy mylić z **Radą Europejską**, która określa ogólne kierunki i priorytety polityczne UE, a składa się z głów państw lub rządów Państw Członkowskich, Przewodniczącego Rady Europejskiej oraz Przewodniczącego Komisji. Wraz z wejściem w życie, w grudniu 2009, Traktatu Lizbońskiego roku Rada Europejska stała się jedną z siedmiu instytucji Unii. Jej Przewodniczący (obecnie Herman Van Rompuy z Belgii) jest wybierany przez członków Rady większością kwalifikowaną na 2,5 letnią, jednokrotnie odnawialną, kadencję.

C. Komisja Europejska

- Komisja Europejska to organ wykonawczy mieszczący się w Brukseli (Belgia).
- Do jej głównych zadań należą między innymi:
 - **przedstawianie propozycji legislacyjnych** Parlamentowi i Radzie,
 - **zarządzanie polityką UE i wprowadzanie jej w życie** (np. polityki antydyskryminacyjnej) oraz **zarządzanie budżetem**,
 - sprawdzanie, czy kraje członkowskie stosują prawo unijne we właściwy sposób,
- W skład Komisji wchodzi po jednym Komisarzu z każdego Państwa Członkowskiego. Kandydaci na Komisarzy są proponowani przez rządy, a następnie mianowani i zatwierdzani przez Parlament Europejski na okres pięciu lat. Działają bezstronnie i niezależnie, odpowiadając za konkretną dziedzinę polityki.



- Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości składa się z czterech dyrekcji: Sądowictwo Cywilne, Sądowictwo Karne, Prawa Podstawowe i Obywatelstwo Unii, Dyrekcja ds. Równości (od stycznia 2011r). Zadania DG ds. Sprawiedliwości obejmują:
 - promowanie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
 - koordynowanie i promowanie zmian polityki w celu zwalczania dyskryminacji ze względu płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Promowanie świadomości równości i zasady niedyskryminacji. Koordynowanie rozwoju polityki antydyskryminacyjnej w odniesieniu do mniejszości etnicznych, w tym w szczególności wobec Romów,
 - wzmacnianie poczucia obywatelstwa poprzez promowanie i ochronę praw obywateli w ich codziennym życiu, zapewnianie im możliwości pełnego korzystania z integracji europejskiej, a w szczególności z prawa do swobodnego przepływu na terenie UE,
 - rozwój europejskiej przestrzeni sprawiedliwości i zapewnienie pewności prawnej i równych szans dla obywateli, konsumentów i przedsiębiorstw w zakresie wykonywania ich praw w obrębie i poza granicami państwowymi,
 - opracowywanie spójnej polityki karnej w UE na podstawie wzajemnego uznawania orzeczeń sądowych, harmonizację minimalnych zasad w zakresie prawa karnego procesowego, np. praw ofiar i osób oskarżonych lub podejrzanych o popełnienie przestępstwa,
 - uczestnictwo w bliskim dialogu z instytucjami UE i parlamentami narodowymi w sprawie rozwoju racjonalnej polityki sprawiedliwości.

D. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zwany także Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości [ETS] to główny sąd UE z siedzibą w Luksemburgu (Luksemburg).
- Rolą Trybunału jest dokonywanie wykładni prawa UE aby zapewnić, że jest ono stosowane w ten sam sposób we wszystkich krajach członkowskich UE.
- W skład Trybunału Sprawiedliwości wchodzi po jednym sędzi z każdego Kraju Członkowskiego. Trybunał wspomaga przez ośmiu Rzeczników Generalnych, mających za zadanie przedstawiać Trybunałowi Sprawiedliwości wyważone opinie dotyczące danej sprawy. Sędziowie wyznaczani są na mocy wspólnego porozumienia pomiędzy rządami Państw Członkowskich na odnawialny okres 6 lat.
- Zakres działania:
 - wnioski o wydanie **orzeczenia w trybie prejudycjalnym**: jeśli sąd krajowy ma jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące interpretacji lub ważności prawa UE, sąd ten może, a czasami zobowiązany jest, zwrócić się do Trybunału z prośbą o poradę. Strony postępowania mogą zwrócić się do sądu krajowego o przychylenie się do prośby o skierowanie pytania prejudycjalnego lub sędzia może podjąć spontanicznie decyzję o



- przekazaniu sprawy. Każdy sąd może skierować pytanie prejudycjalne, ale jedynie sąd krajowy ostatniej instancji jest do tego zobowiązany. Porada ta jest udzielana w formie „orzeczenia w trybie prejudycjalnym”, w którym Trybunał może przykładowo określić, czy krajowe ustawodawstwo jest zgodne z prawem UE. Sąd krajowy, do którego orzeczenie jest skierowane, jest związany otrzymaną wykładnią przy rozpatrywaniu danej sprawy. Wyrok Trybunału jest również wiążący dla innych sądów krajowych, które zajmują się tym samym problemem,
- postępowania w sprawie **uchybień zobowiązaniom**: Komisja lub Państwa Członkowskie mogą wszcząć postępowanie, jeśli mają podstawy pozwalające sądzić, że dane Państwo Członkowskie nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań wynikających z prawa UE. W wyniku postępowania wstępnego, w którym dane Państwo Członkowskie ma możliwość udzielenia odpowiedzi na postawione zarzuty, Komisja może wszcząć przed Trybunałem postępowanie o naruszenie przepisów,
 - dalsze kompetencje zapewniające prawidłowe funkcjonowanie instytucji UE: odwołania od wyroków Sądu Pierwszej Instancji ograniczone do kwestii prawnych, ocena orzeczeń Sądu Powszechnego w sprawie odwołań od decyzji Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej, skargi o stwierdzenie nieważności środka prawnego przyjętego przez instytucję, organ, urząd lub agencję Unii Europejskiej, skargi na bezczynność oceniające zgodność z prawem bezczynności instytucji, organów, urzędów i agencji Unii Europejskiej.
- Trybunał Sprawiedliwości może obradować w pełnym składzie, w składzie Wielkiej Izby 13 sędziów albo w izbach złożonych z trzech lub pięciu sędziów. Decyzje podejmowane są większością głosów.
 - Nie ma zdań odrębnych, orzeczenia są podpisywane przez wszystkich sędziów, którzy biorą udział w obradach, a odczytuje się je na posiedzeniu jawnym.

E. Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej

Europejska Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej [FRA] jest niezależną agencją UE ustanowioną 1 marca 2007 r. z siedzibą w Wiedniu (Austria).

FRA ma na celu zapewnienie instytucjom i krajom UE pomocy i specjalistycznej wiedzy w zakresie praw podstawowych przy wdrażaniu przez nie prawa UE.

Głównym zadaniem Agencji jest gromadzenie i rozpowszechnianie obiektywnych, rzetelnych i porównywalnych informacji na temat sytuacji praw podstawowych w zakresie prawa UE we wszystkich krajach członkowskich.

FRA ma również za zadanie podnosić świadomość na temat praw podstawowych.

Agencja nie jest uprawniona do:

- rozpatrywania indywidualnych skarg,



- wykonywania uprawnień decyzyjnych w zakresie regulacji,
- przeprowadzania systematycznego i stałego monitorowania krajów UE.

Organizacja i funkcje FRA określone są w jej rozporządzeniu 168/2007.

Agencja planuje swoje badania na podstawie rocznych programów prac i w obszarach tematycznych określonych w jej Wieloletnich Programach Ramowych. Aktualny Wieloletni Program Ramowy obejmuje lata 2007-2012 i uwzględnia następujące dziedziny tematyczne:

- a) rasizm, ksenofobia i podobne formy nietolerancji,
- b) dyskryminacja ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, dyskryminacja ze względu na przynależność do mniejszości oraz dyskryminacja ze względu na wszelkie połączenie powyższych cech (dyskryminacja różnego rodzaju),
- c) odszkodowania dla ofiar,
- d) prawa dziecka, w tym ochrona dzieci,
- e) azyl, imigracja i integracja migrantów,
- f) wizy i kontrola granic,
- g) udział obywateli Unii w demokratycznym funkcjonowaniu UE,
- h) społeczeństwo informacyjne, w szczególności poszanowanie życia prywatnego i ochrona danych osobowych,
- i) dostęp do skutecznego i niezawisłego wymiaru sprawiedliwości.

FRA ściśle współpracuje z innymi organami i instytucjami działającymi zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Agencja posiada specjalną umowę o współpracy z Radą Europy, a także współpracuje ze społeczeństwem obywatelskim poprzez Platformę Praw Podstawowych [FRP].

FRA obejmuje swoim działaniem UE i jej 27 krajów członkowskich. Ponadto, w pracach Agencji mogą uczestniczyć w charakterze obserwatorów państwa kandydujące. Rady Stowarzyszenia (które działają dla każdego kraju kandydującego) określają dokładnie charakter, zakres i sposób uczestnictwa każdego kraju w pracach FRA.

Chorwacja uczestniczy jako obserwator w FRA od lipca 2010.

Rada Unii Europejskiej może również zaprosić do udziału w pracach FRA kraje, które zawarły z UE Układ o Stabilizacji i Stowarzyszeniu.

1.1.2 Ogólne zasady i źródła prawa UE dotyczące niedyskryminacji i równości

UE musi funkcjonować w ramach swoich kompetencji określonych w Traktatach. Zasada subsydiarności reguluje prawomocność podejmowanych decyzji: w dziedzinach niepodlegających wyłącznej kompetencji UE (np. tych, które są dzielone z Państwami Członkowskimi), Unia może podejmować działania tylko



wtedy, kiedy cele tych działań nie mogą być osiągnięte w zadowalającym stopniu przez Państwa Członkowskie.

W przypadkach konfliktu prawo UE ma pierwszeństwo przed prawem krajowym. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że UE ustala nowy porządek prawny, dla dobra którego Państwa Członkowskie ograniczyły swoje suwerenne prawa oraz że sądy krajowe są zobowiązane przestrzegać w pełni przepisów prawa UE, nawet jeśli oznacza to konieczność odrzucenia prawa krajowego pozostającego w konflikcie z przepisami UE, niezależnie od tego, czy wspomniane prawo krajowe było ustanowione wcześniej, czy później w stosunku do odpowiedniego przepisu UE.

Źródła prawa UE można podzielić na trzy kategorie:

- źródła prawa pierwotnego: Traktaty zawarte między Państwami Członkowskimi oraz porozumienia z krajami trzecimi,
- źródła prawa wtórnego: Rozporządzenia, Dyrektywy, Decyzje, Zalecenia i Opinie, a także te źródła prawa, które nie zostały wymienione w Artykule 288 Traktatu o Funkcjonowaniu UE [TFUE]: komunikaty i zalecenia,
- inne źródła: Zasady Ogólne Prawa UE wypracowane przez orzecznictwo Trybunału.

Źródła prawa pierwotnego

Prawo pierwotne (pierwotne lub początkowe źródła prawa) jest nadrzędnym źródłem prawa Unii Europejskiej, co oznacza, że dominuje nad wszystkimi innymi źródłami prawa. Trybunał Sprawiedliwości jest odpowiedzialny za zabezpieczenie tego prymatu poprzez różne formy działania, takie jak skargi o stwierdzenie nieważności (Artykuł 263 TFUE) oraz orzeczenia w trybie prejudycjalnym (Artykuł 267 TFUE).

Źródła prawa pierwotnego:

- Traktaty założycielskie ustanawiające Europejską Wspólnotę Węgla i Stali i Europejską Wspólnotę Ekonomiczną:
 - Traktat Paryski (18 kwietnia 1951r.),
 - Traktaty Rzymskie – Traktat Euratom i Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (25 marca 1957r.),
 - Traktat z Maastricht o Unii Europejskiej (7 lutego 1992r.),
 - Traktat o fuzji instytucji wykonawczych (8 kwietnia 1965r.).
- Główne traktaty zmieniające UE:
 - Jednolity Akt Europejski (17 i 28 lutego 1986r.),
 - Traktat z Amsterdamu (2 października 1997r.),
 - Traktat z Nicei (26 lutego 2001r.) i Traktat z Lizbony (13 grudnia 2007r., wszedł w życie z dniem 1 grudnia 2009r.).
- Protokoły dołączone do tych traktatów.
- Traktaty dodatkowe wprowadzające zmiany do określonych części traktatów założycielskich.



- Traktaty akcesyjne nowych Państw Członkowskich do UE:
 - 1972: Wielka Brytania, Irlandia i Dania,
 - 1979: Grecja,
 - 1985: Hiszpania i Portugalia,
 - 1995: Austria, Finlandia i Szwecja; 2003: Cypr, Estonia, Łotwa, Litwa, Malta, Polska, Republika Czeska, Słowacja i Słowenia, Węgry,
 - 2005: Bułgaria i Rumunia.
- Traktat z Lizbony zabezpieczył **moc obowiązującą** Karty Praw Podstawowych w Traktatach założycielskich. Ponadto, Artykuł 6 Traktatu o UE przyznaje Kartie taką samą wartość prawną, jaką posiadają traktaty. Na przykład, w marcu 2011 r. wyrok Trybunału Sprawiedliwości w Sprawie C- 6/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others wydany na podstawie Dyrektywy 2004/113/WE przyznał znaczącą wagę Artykułom 21 i 23 Karty, uznając, że branie pod uwagę płci ubezpieczonego jako czynnika ryzyka w umowach ubezpieczenia stanowi dyskryminację.
- Karta ma zastosowanie do działań podejmowanych przez wszystkie instytucje i organy UE, ale dotyczy Państw Członkowskich wyłącznie przy wprowadzaniu w życie prawa UE.
- Konwencja Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych jest pierwszą konwencją praw człowieka, którą UE wynegocjowała, podpisała i ratyfikowała. Konwencja ta będzie nakładać nowe obowiązki na UE, jak również wszystkie Podmioty Państwowe. Jednakże dokładny zakres i ograniczenia tych nowych obowiązków muszą jeszcze zostać przeanalizowane.

W ZAKRESIE NIEDYSKRYMINACJI I RÓWNOŚCI ISTOTNE SĄ NASTĘPUJĄCE POSTANOWIENIA:

WERSJA SKONSOLIDOWANA TRAKTATU O FUNKCJONOWANIU UNII EUROPEJSKIEJ

Art. 10. Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Art. 19. (dawny Artykuł 13 TWE)

1. Bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatów i w granicach kompetencji, które Traktaty powierzają Unii, Rada, stanowiąc jednogłośnie zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. Na zasadzie odstępstwa od ustępu 1, dla wsparcia działania podjętego przez Państwa Członkowskie w celu przyczyniania się do osiągnięcia celów określonych w ustępie 1, Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, mogą przyjąć podstawowe zasady dotyczące unijnych środków zachęcających, z wyłączeniem harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych Państw Członkowskich.



KARTA PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ

Art. 20. Wszyscy są równi wobec prawa

Art. 21.

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, sytuację majątkową, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

Źródła prawa wtórnego

Artykuł 288 TFUE wymienia źródła prawa wtórnego UE: Rozporządzenia, Dyrektywy (są wiążące dla każdego Państwa Członkowskiego, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, jednak przy pozostawieniu organom krajowym swobody wyboru formy i środków), Decyzje (są wiążące w całości dla adresatów, do których są kierowane) oraz Zalecenia i Opinię (bez mocy wiążącej).

- **Rozporządzenia**
 - stanowią prawo wiążące,
 - są stosowane bezpośrednio: wchodzi w życie po opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym UE, od podanej w rozporządzeniach daty lub w przypadku jej braku w dwudziestym dniu od dnia publikacji,
 - nie wymagają żadnych krajowych środków wykonawczych,
 - umożliwiają podmiotom prywatnym powoływanie się na nie przed sądami krajowymi,
 - mają stosowanie ogólne – obowiązują wobec i we wszystkich Państwach Członkowskich.
- **Dyrektywy**
 - stanowią prawo wiążące w Państwie Członkowskim,
 - wchodzi w życie albo z określoną w nich datą albo w dwudziestym dniu po ich opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym UE,
 - wymagają krajowych środków wykonawczych ustanowionych w określonym okresie czasu od momentu ich przyjęcia,
 - zobowiązują Państwa Członkowskie do zapewnienia przyjęcia środków wykonawczych przed upływem końcowego terminu, tak aby prawo krajowe uwzględniało terminy Dyrektywy – proces ten zwany jest transpozycją Dyrektywy,
 - nakładają na sądy krajowe obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji zgodnie z odpowiednimi Dyrektywami, poprzez uchylenie wszelkich przepisów prawa krajowego,

- które mogą być sprzeczne z prawem UE, nawet gdy termin transpozycji danej Dyrektywy jeszcze nie upłynął,
 - po wygaśnięciu terminu transpozycji umożliwiają podmiotom prywatnym powoływanie się na Dyrektywy przed sądami krajowymi, ale tylko przeciwko Państwu albo przedstawicielom Państwa i jeżeli spełnione są określone warunki,
 - niewprowadzenie w życie Dyrektywy lub jej wadliwa transpozycja może skutkować pociągnięciem państw Członkowskich do odpowiedzialności.
- **Decyzje**
 - stanowią prawo wiążące, jednak wyłącznie wobec podmiotów, do których jest adresowane, np. w stosunku do firmy, którą uznano za naruszającą prawo konkurencji,
 - umożliwiają podmiotom prywatnym powoływanie się na nie przed sądami krajowymi.

Dyrektywa jest źródłem prawa wtórnego UE stosowanym w zakresie niedyskryminacji i równości. Do najważniejszych dyrektyw należą następujące DYREKTYWY RADY:

- **2000/43/WE** z dnia 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (zwana także Dyrektywą dotyczącą Dyskryminacji Rasowej lub Dyrektywą o Równości Rasowej);
- **2000/78/WE** z dnia 27 listopada 2000r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (zwana także Dyrektywą Ustanawiającą Ogólne Warunki Ramowe Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy lub Dyrektywą w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy).

DYREKTYWY O RÓWNOUPRAWNIENIU, takie jak:

- **2004/113/WE** z dnia 13 grudnia 2004r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług;
- **2006/54/WE** z dnia 5 lipca 2006r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W 2008r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący Dyrektywy wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną poza dziedziną zatrudnieniem, aby zrównać poziom ochrony ze względu na wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię lub przekonania do poziomu ochrony za względu na rasę lub pochodzenie etniczne w ramach Dyrektywy 2000/43/WE. Niniejsza dyrektywa nie została jeszcze przyjęta, ale negocjacje Rady w sprawie wniosku są w toku.

Źródła prawa uzupełniającego



Prawo uzupełniające składa się z niepisanych źródeł prawa europejskiego, które mają sądowe pochodzenie i stosowane są w przypadkach, gdy ustawodawstwo pierwotne i/lub wtórne nie rozstrzyga tej kwestii.

Trybunał Sprawiedliwości opracował ogólne zasady prawa, które obejmują:

- równość/niedyskryminację,
- proporcjonalność,
- pewność prawa, uzasadnione oczekiwania, niedziałanie prawa wstecz,
- prawo do wyrażenia opinii.

Trybunał Sprawiedliwości wydał kilka wyroków interpretujących **Dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**, a także Dyrektywy Rady wprowadzających w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, w szczególności **Dyrektyw 2004/113/WE i 2006/54/WE**.

1.1.3 Niestosowanie prawa UE

Jeżeli Państwo Członkowskie UE nie zadbało o **pełną i poprawną** transpozycję Dyrektywy na grunt prawa krajowego przed upływem terminu, w którym czas na implementację minął, osoba prywatna może mimo wszystko powoływać się na zapisy takiej Dyrektywy przed sądami krajowymi. Praktyka ta jest znana jako zasada „**efektu bezpośredniego**”.

Osoba poszkodowana zobowiązana jest wykazać, że stosowny przepis jest precyzyjną i bezwarunkową zasadą, wystarczająco funkcjonalną, aby mogła być ona zastosowana przez sąd krajowy, a więc taką, która może rozstrzygać prawną sytuację osób prywatnych. Jednakże przyjmuje się, że zasada „efektu bezpośredniego” odnosi się tylko do skarg skierowanych przeciwko organom publicznym lub „emanacji Państwa”.

Dyrektywy mają także tak zwany „**efekt pośredni**” w odniesieniu do spraw sądowych pomiędzy osobami prywatnymi lub podmiotami. Jak wspomniano powyżej, Państwa oraz w szczególności sądy krajowe mają obowiązek dołożenia wszelkich starań, aby osiągnąć cele przedstawione w Dyrektywach. Dlatego też „efekt pośredni” wymaga - na ile jest to tylko możliwe – aby sądy krajowe interpretowały obowiązujące prawo krajowe zgodnie z przepisami Dyrektyw, które powinny zostać wdrożone.

Na przykład organem kompetentnym do ostatecznego rozstrzygnięcia o tym, które z przepisów Dyrektyw anty-dyskryminacyjnych mają efekt bezpośredni czy pośredni jest Trybunał Sprawiedliwości.



Jeżeli Państwo Członkowskie **nie wdroży** Dyrektywy w wyznaczonym terminie, to jest ono odpowiedzialne za szkody wyrządzone z tego tytułu osobie prywatnej. Sytuacja taka jest określana jako „szkody Frankowicza” (*Francovich damages*).³ Państwa Członkowskie miały obowiązek złożyć sprawozdanie do UE na temat stosowania Dyrektywy o Równości Rasowej (2000/43/WE) do dnia 19 lipca 2005r. oraz w sprawie stosowania Dyrektywy o Równości Zatrudnienia (2000/78/WE) do dnia 2 grudnia 2005r., a następnie składać te sprawozdania co pięć lat. Komisja poinformowała o realizacji Dyrektywy o Równości Rasowej i Dyrektywy o Równości Zatrudnienia w 2006 i 2008 roku. Ogólnie rzecz biorąc, realizacja tych dyrektyw jest postrzegana pozytywnie i wszystkie Państwa Członkowskie dokonały ich transpozycji do prawa krajowego. Niemniej jednak, nadal toczy się szereg nierozstrzygniętych postępowań w sprawie nieprawidłowej transpozycji tych dyrektyw.

Organizacje pozarządowe powinny zapewnić dostarczanie Komisji informacji, które uzupełniają, dopełniają, a jeśli to konieczne krytykują i korygują informacje przekazane Komisji przez rządy państwowe zgodnie z Artykułem 19 Dyrektywy 2000/78/WE i Artykułem 17 Dyrektywy 2000/43/WE.

Materiały źródłowe

Traktat o Funkcjonowaniu UE (TFUE),
Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
Dyrektywa **2000/43/WE** z 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
Dyrektywa **2000/78/WE** z 27 listopada 2000r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Dodatkowe źródła:

Europejski Trybunał Praw Człowieka, Agencja Praw Podstawowych: *Przewodnik po europejskim prawie o niedyskryminacji (Handbook on European non-discrimination law)*, 2010.

³ Sprawa *Francovich i Bonifaci v. Włochy* (Sprawy Połączone C-6/90 i C-9/90) rozstrzygnięta przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości w 1991 roku. W sprawie *Francovich* ETS wymienił trzy konieczne, a zarazem wystarczające, warunki do ustalenia odpowiedzialności w myśl tej zasady. Są to:

- naruszona norma powinna być podstawą przyznania określonych praw osobom prywatnym,
- treść tych praw musi być stwierdzalna na podstawie przepisów danej Dyrektywy,
- musi istnieć związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem ciężącego na Państwie zobowiązania, a stratą lub szkodą poniesioną przez poszkodowaną jednostkę.

Ponadto naruszenie prawa UE musi być wystarczająco poważne, aby jednostka mogła być uprawniona do odszkodowania.



1.2 Krótkie wprowadzenie do stosownych instytucji i przepisów Rady Europy dotyczących niedyskryminacji i równości

1.2.1 Stosowne instytucje Rady Europy

Rada Europy została utworzona pod koniec II Wojny Światowej w celu promowania jedności europejskiej, ochrony praw człowieka oraz stymulowania postępu społecznego i ekonomicznego. Rada składa się z 47 Państw Członkowskich, włączając w to wszystkie Państwa Członkowskie UE oraz kraje kandydujące. Rada Europy ustanowiła kilka organów ze szczegółowo określonymi zadaniami w zakresie ochrony praw człowieka, a w szczególności praw mniejszości, do organów tych należą m.in.:

- a. **Europejski Trybunał Praw Człowieka [ETPC]** z siedzibą w Strasburgu, który nadzoruje stosowanie Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności [EKPC]. ETPC i ETS nawiązały bardzo dynamiczny dialog, wpływając na siebie nawzajem i opracowując nowe standardy ochrony. W ten sposób wpływ prawa UE na ETPC przyczynił się do stwierdzenia dyskryminacji pośredniej, podjęcia decyzji o wymogu działań pozytywnych, ponownego zdefiniowania kwestii ciężaru dowodu i wykorzystania danych statystycznych i narzędzi społeczno-prawnych do oceny potencjalnego naruszenia Artykułu 14. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie *DH i Inni przeciwko Republice Czeskiej* (2007). Podobnie ETS obecnie coraz częściej wykorzystuje w swoich wyrokach pojęcia praw człowieka, takie, jak godność ludzka, np. sprawa *P. v. S. i Rada Hrabstwa Kornwalii*. Europejski Trybunał Praw Człowieka, w szczególności, jest w stanie rozpatrywać przypadki dyskryminacji w dziedzinach, które wykraczają poza zakres Dyrektyw, ale wchodzą w zakres praw gwarantowanych przez Europejską Konwencję, jak przewidziano w Artykule 14 lub w zakres praw przewidzianych w ustawodawstwie krajowym w przypadku Państw Stron, które ratyfikowały Protokół 14.
- b. **Komisarz Praw Człowieka** Rady Europy, który jest uprawniony do promowania skutecznego przestrzegania praw człowieka i pomocy Państwom Członkowskim w realizacji standardów praw człowieka Rady Europy, do określania możliwych braków w prawie i praktyce w zakresie praw człowieka i zapewniania doradztwa i informacji dotyczących ochrony praw człowieka w obrębie obszaru UE.
- c. **Europejski Komitet Praw Społecznych**, który monitoruje przestrzeganie Europejskiej Karty Społecznej, Protokołu Dodatkowego z 1988 r. oraz Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.
- d. **Komitet Doradczy przy Konwencji Ramowej o Ochronie Mniejszości Narodowych [KROMN]**, który monitoruje realizację Konwencji.
- e. **Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI)**, która jest niezależnym organem Rady Europy ds. monitorowania praw człowieka wyspecjalizowanym w zwalczaniu rasizmu, dyskryminacji rasowej, ksenofobii, antysemityzmu i nietolerancji.



1.2.2 Stosowne postanowienia

- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności [EKPC]

Artykuł 14 EKPC⁴ zapewnia pewien stopień ochrony przed dyskryminacją ograniczający się do korzystania z innych praw przewidzianych przez Konwencję

- Protokół Nr 12 do EKPC⁵ wszedł w życie z dniem 1 kwietnia 2005r., wprowadzając ogólny zakaz dyskryminacji. W chwili obecnej (maj 2011), z 32 krajów zaangażowanych w ten projekt Chorwacja, Cypr, Finlandia, Hiszpania, Holandia, Rumunia, Serbia, Słowenia i Była Jugosłowiańska Republika Macedonii ratyfikowały Protokół Nr 12, a więc będą związane jego postanowieniami.

Osoba poszkodowana może odwołać się do ETPC w Strasburgu, w przypadku, gdy wszystkie skuteczne krajowe środki odwoławcze zostały wyczerpane, a sprawa dotyczy kwestii objętych EKPC i jej protokołów fakultatywnych. Można to zrobić na mocy Artykułu 14 Konwencji, w przypadku gdy sprawa dotyczy również innego Artykułu lub na mocy Protokołu 12 do Konwencji, jeżeli został on ratyfikowany przez dany kraj.

- (Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna –

Europejska Karta Społeczna Rady Europy zawiera ogólne przepisy dotyczące niedyskryminacji (Artykuł E), jak również szczegółowe przepisy dotyczące praw różnych grup potencjalnie narażonych: dzieci i osób młodych, kobiet, osób niepełnosprawnych, pracowników migrujących i osób starszych.

Skargi zbiorowe mogą być również składane do Europejskiego Komitetu Praw Społecznych na mocy Europejskiej Karty Społecznej, jeżeli dane Państwo Członkowskie przyjęło procedurę skarg zbiorowych (z 32 krajów zaangażowanych w ten projekt, następujące kraje ją przyjęły: Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Była Jugosłowiańska Republika Macedonii, Norwegia, Portugalia, Słowenia, Szwecja i Włochy). Jedynie Finlandia

⁴ Art. 14 EKPC: Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

⁵ Protokół Nr 12 EKPC wszedł w życie w dniu 1 kwietnia 2005r., status na marzec 2011r. to 18 ratyfikacji i 19 podpisów bez ratyfikacji. Art. 1.1. Korzystanie z każdego prawa przewidzianego w prawie powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. 2. Nikt nie może być dyskryminowany przez jakiegokolwiek władze publiczne z któregokolwiek z powodów wymienionych w ustępie 1.

uznała również prawa krajowych organizacji pozarządowych do wnoszenia skarg na mocy Europejskiej Karty Społecznej w ramach procedury skarg zbiorowych.

Materiały źródłowe

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz jej Protokoły Fakultatywne,
wyciągi z badań na temat opinii doradczych, przygotowywanych przez Komitet Doradczy Konwencji Ramowej o Ochronie Mniejszości Narodowych,
wyciągi z krajowych sprawozdań przygotowywanych przez Komisję Europejską przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji lub przez Europejski Komitet Praw Społecznych,
arkusze informacyjne przygotowane przez ETPC na temat: homoseksualizmu, dyskryminacji rasowej, zdrowia psychicznego, Romów i Trawelersów oraz praw osób transseksualnych,⁶
„Przewodnik po europejskim prawie o niedyskryminacji” (*Handbook on European non-discrimination law*), Agencja Praw Podstawowych (2010).

1.3 Krótkie wprowadzenie do stosownych instytucji i przepisów prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących niedyskryminacji i równości

Kompleksowy system ochrony praw człowieka, z uwzględnieniem prawa do równości jako prawa człowieka, został opracowany w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych [ONZ], w tym:

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych⁷ [MPPOiP], którego wykonanie jest monitorowane przez Komitet Praw Człowieka [KPC],
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁸ [MPPGSiK], którego wykonanie jest monitorowane przez Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych [CESCR],
- Międzynarodowa Konwencja w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej⁹ [ICERD], której wykonanie jest monitorowane przez Komitet ds. Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej [CERD],

⁶ Arkusze informacyjne dostępne na stronie:

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.

⁷ Art. 26 MPPOiP: Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równą dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

⁸ Art. 2.2 MPPGSiK: Państwa Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w niniejszym Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

⁹ Art. 1.1 ICERD: W niniejszej Konwencji określenie „dyskryminacja rasowa” oznacza wszelkie różnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, koloru skóry, pochodzenia



- Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet,¹⁰ której wykonanie jest monitorowane przez Komitet ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet [CEDAW],
- Konwencja o Prawach Dziecka,¹¹ której wykonanie jest monitorowane przez Komitet Praw Dziecka [CRC],
- Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych,¹² której wykonanie jest monitorowane przez Komitet Praw Osób Niepełnosprawnych [CRPD].

Indywidualne skargi mogą być wnoszone do właściwych Komitetów, w przypadku gdy dane Państwo jest stroną Pierwszego Protokołu Fakultatywnego do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych lub uznało prawo do skargi indywidualnej na podstawie Konwencji o Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej, Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet lub Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Organizacje pozarządowe powinny, poprzez alternatywne raporty, noty i wnioski zapewnić, że powiadomią Komitety badające okresowe raporty Państw w ramach MPPOiP, ICERD, CEDAW, CRC i CRPD, o przypadkach dyskryminacji lub braku pełnej realizacji ich zobowiązań w zakresie zapewnienia równego traktowania.

lub pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie bądź uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania na równi z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej lub w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

¹⁰ Art. 1 CEDAW: W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „dyskryminacja kobiet” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

¹¹ Art. 2 CRC: 1. Państwa Strony w granicach swojej jurysdykcji będą respektowały i gwarantowały prawa zawarte w niniejszej Konwencji wobec każdego dziecka, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne i inne, pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne, status majątkowy, niepełnosprawność, cenzus urodzenia lub jakikolwiek inny tego dziecka albo jego rodziców bądź opiekuna prawnego. 2. Państwa Strony będą podejmowały właściwe kroki dla zapewnienia ochrony dziecka przed wszelkimi formami dyskryminacji lub karania, ze względu na pochodzenie, działalność, wyrażane poglądy lub przekonania religijne rodziców dziecka, opiekunów prawnych lub członków rodziny.

¹² CRPD: Art. 2 „Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność” oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczenie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia; Art. 5.1. Państwa Strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa. 2. Państwa Strony zakażą jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów. 3. W celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji, Państwa Strony podejmą wszelkie odpowiednie kroki celem zapewnienia racjonalnych usprawnień. 4. Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej Konwencji nie będą uważane szczególnie środki, które są niezbędne celem przyspieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych.



W 2006 roku Rada Praw Człowieka ONZ wprowadziła **Powszechny Przegląd Okresowy** [UPR], który jest unikatowym procesem obejmującym przegląd dokumentacji z zakresu praw człowieka wszystkich 192 Państw Członkowskich ONZ raz na cztery lata. Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 60/251 upoważniła Radę do „Przeprowadzania powszechnego przeglądu okresowego, w oparciu o cel i wiarygodne informacje, wypełniania przez każde Państwo swoich zobowiązań i powinności w zakresie praw człowieka w sposób zapewniający powszechny charakter oraz równe traktowanie w odniesieniu do wszystkich Państw”.

W związku z UPR organizacje pozarządowe odgrywają ważną rolę zarówno poprzez uczestnictwo w debatach na poziomie krajowym i w przygotowaniu sprawozdań krajowych, jak również poprzez przekazywanie informacji, które mogą uzupełnić sprawozdanie „pozostałych interesariuszy” rozpatrywane podczas przeglądu. Mogą one również zachęcać rządy przyjazne prawom człowieka do zgłaszania określonych problemów w czasie przeglądu. Informacje przekazane przez NGOs mogą być przedstawiane przez którekolwiek z Państw biorących udział w interaktywnej dyskusji w trakcie przeglądu na posiedzeniu Grupy Roboczej. Organizacje pozarządowe mogą również uczestniczyć w posiedzeniach Grupy Roboczej UPR i mogą wypowiadać się podczas sesji zwyczajnej Rady Praw Człowieka, gdy ocenia się wynik przeglądów dokonanych przez Państwa.

Materiały źródłowe

Wyciągi ze **stosownych** części oceny krajowych sprawozdań okresowych do CEDAW, ICERD, CRC i Komitetów Praw Człowieka.

„Techniczne wytyczne dotyczące sprawozdań interesariuszy” (*Technical guidelines for the submission of stakeholders*), Biuro Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka,

„Podręcznik Powszechnego Przeglądu Okresowego” (*The Universal Periodic Review handbook*) Delegacja Międzynarodowej Federacji Praw Człowieka (FIDH) przy ONZ (2009).



2 TŁO: PRAWNE RAMY EUROPEJSKIEGO USTAWODAWSTWA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Deklarowanym celem Dyrektywy o Równości Rasowej (2000/43/WE) i Dyrektywy w Sprawie Równego Traktowania w Zakresie Zatrudnienia i Pracy (2000/78/WE) jest „wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, niepełnosprawność, religię lub przekonania, wiek lub orientację seksualną z myślą o wprowadzeniu w życie zasady równego traktowania w Państwach Członkowskich”. **Dyrektywy wprowadzające w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet (2006/54/WE – wersja przekształcona dyrektywy – w dziedzinie zatrudnienia i pracy; 2004/113/WE – w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług) mają mniej więcej ten sam cel.** Interpretowane łącznie dyrektywy antydyskryminacyjne UE określają:

- minimalne standardy ochrony przed dyskryminacją do określenia w prawie krajowym,
- minimalny zakres obowiązków Państw Członkowskich dotyczący wprowadzenia przepisów i mechanizmów do wdrożenia i egzekwowania takich praw oraz do promowania i wspierania równego traktowania.

Poniżej przedstawione jest streszczenie głównych postanowień Dyrektywy o Równości Rasowej i Dyrektywy w Sprawie Równego Traktowania w Zakresie Zatrudnienia i Pracy. To krótkie streszczenie nie powinno być traktowane jako ostateczna wykładnia prawa, choć dołożono wszelkich starań, aby oddać wiernie status tych dyrektyw na dzień publikacji (maj 2012); prawo z zakresu niedyskryminacji stale się rozwija). Niniejsze podsumowanie ma służyć jako tło dla głównych rozdziałów tego podręcznika.

2.1 Definicje dyskryminacji

Dyrektywy (Artykuł 2) zakazują zarówno dyskryminacji **bezpośredniej** jak i **pośredniej** ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dyrektywa 2000/43/WE) i niepełnosprawność, religię lub przekonania, wiek lub orientację seksualną (Dyrektywa 2000/78/WE), które są razem wymienione w tej części podręcznika jako „**podstawy chronione**”.

2.1.1 Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia (Art. 2.2(a)) zachodzi wówczas, gdy jedna osoba (B) traktowana jest **mniej korzystanie** niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba (C) w **porównywalnej sytuacji**, ze względu na **którąkolwiek z chronionych podstaw dyskryminacji**.

- Poza wiekiem jako podstawą dyskryminacji, nie ma ogólnego uzasadnienia dla dyskryminacji bezpośredniej,
- motyw lub intencja osoby dyskryminującej A nie mają znaczenia; problemem



- jest, czy osoba B została potraktowana mniej korzystnie,
- „mniej korzystne traktowanie” może obejmować odrzucenie, odmowę, wykluczenie, oferowanie mniej korzystnych warunków lub gorszej obsługi, pozbawienie wyboru lub możliwości,
- w celu ustalenia bezpośredniej dyskryminacji niezbędne jest określenie rzeczywistego lub hipotetycznego obiektu porównawczego C, który znajduje się w takiej samej lub podobnej stosownej sytuacji, ale który jest, był lub byłby traktowany bardziej korzystnie niż osoba B,
- nie jest konieczne, aby odpowiednia chroniona podstawa dotyczyła osoby B, która jest traktowana mniej korzystnie. Słusznie czy niesłusznie, osoba B może być postrzegana jako osoba, której dotyczy ta podstawa dyskryminacji („dyskryminacja przez percepcję”), lub może być powiązana z osobą, wobec której podstawa ta ma zastosowanie, lub uważana jest za osobę, której podstawa ta dotyczy („dyskryminacja przez skojarzenie”),¹³
- reklama w dowolnej formie, której intencją jest traktowanie ludzi w sposób mniej korzystny ze względu na którąkolwiek z chronionych podstaw stanowi dyskryminację bezpośrednią.¹⁴

2.1.2 Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia (Art. 2.2b) zachodzi wówczas, gdy **pozornie neutralny** przepis, kryterium lub praktyka działania stawiają osoby, których dotyczy jedna z chronionych podstaw dyskryminacji w **szczególnie niekorzystnej sytuacji** w porównaniu z innymi osobami, **chyba że** dany przepis, kryterium lub praktyka działania są **obiektywnie uzasadnione**. **Aby przepis, kryterium lub praktyka działania były obiektywnie uzasadnione, muszą one mieć zgodny z prawem cel, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu muszą być właściwe i konieczne.**

- Przepis, kryterium lub praktyka działania muszą być pozornie „neutralne” w odniesieniu do wszystkich chronionych podstaw dyskryminacji (np. mieć wzrost powyżej pewnej wysokości lub mieszkać w danej okolicy od ponad dwóch lat); w przypadku, gdy wyraźnie odnoszą się one do lub są ukierunkowane na dowolną z chronionych podstaw (np. być białej rasy), to prawdopodobnie jest to bezpośrednia dyskryminacja,
- przepis, kryterium lub praktyka działania mogą: stanowić wymóg formalny, taki jak wymóg zawodowy lub przyjęcia do szkoły lub na uniwersytet; być uzgodnioną procedurą, taką jak kryteria doboru do zwolnienia; stanowić nieformalną regułę lub praktykę, taką jak rekrutacja z polecenia,
- w niektórych przypadkach niekorzyść jest oczywista i nie ulega wątpliwości (np. etykieta ubioru zabraniająca nosić nakrycie głowy stawiałaby muzułmańskie kobiety i mężczyźni Sikh w niekorzystnej sytuacji albo wymóg posiadania pięcioletniego doświadczenia zawodowego stawiałby w

¹³ *Coleman v Attridge Law and Steve Law* Case C-303/06, 17 July 2008.

¹⁴ *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* Case C-54/07, 10 July 2008.



- niekorzystnej sytuacji młodych kandydatów do pracy),
- w innych przypadkach należy zebrać pewne informacje, aby ujawnić niekorzyść (np. wykazanie, że kwalifikowanie w pierwszej kolejności do zwolnienia osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie stawiać personel żeński w niekorzystnej sytuacji zależy od dowodów potwierdzających, że nieproporcjonalnie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także, że więcej mężczyzn niż kobiet pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy),
- przepis, kryterium lub praktyka działania mogą być obiektywnie uzasadnione w jednej sytuacji, ale nie mogą być obiektywnie uzasadnione w innym przypadku.

Test proporcjonalności¹⁵ wymagany przez Dyrektywy (czy przepis, kryterium lub praktyka działania wybrane przez domniemanego dyskryminatora stanowią właściwe i konieczne środki do osiągnięcia zgodnego z prawem celu?) musi być zastosowany w każdym przypadku. Np., wymóg zawodowy posiadania prawa jazdy od co najmniej trzech lat prawdopodobnie w sposób nieproporcjonalny postawi w niekorzystnej sytuacji niektóre osoby niepełnosprawne, a w niektórych społeczeństwach kobiety. Jeżeli dotyczy to stanowiska kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy, to wymóg ten byłby uzasadniony. Jeśli stanowisko pracy wymaga prowadzenia samochodu jedynie okazjonalnie, na przykład do przeprowadzania kontroli lub do udziału w spotkaniach w innym mieście, a wymaganie posiadania prawa jazdy może mieć prawnie uzasadniony cel przykładowo dla osoby, która musi być obecna w różnych miejscach, to wówczas osiągnięcie tego celu może nie być właściwe i konieczne; inne mniej dyskryminujące środki mogą być dostępne z niewielkim dodatkowym obciążeniem dla pracodawcy.

2.1.3 Molestowanie

Dyrektywy uznają **molestowanie** (Art. 2.3) za formę dyskryminacji, w przypadku, gdy zachodzi niepożądane zachowanie związane z dowolną chronioną podstawą dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby B oraz stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

- Przy ustalaniu czy molestowanie miało miejsce, nie ma potrzeby określania obiektu porównawczego,
- „niepożądane” oznacza w istocie to samo, co „niemile widziane” lub „nieproszone”,
- niepożądane zachowanie może obejmować dowolny rodzaj zachowania, w tym wypowiedzi lub obelgi w formie ustnej bądź pisemnej, podobizny, graffiti, gesty fizyczne, wyrazy twarzy, mimikę, żarty, psikusy lub kontakt fizyczny,
- jeden wystarczająco poważny incydent może stanowić molestowanie,

¹⁵ *R –v Secretary of State for Employment ex p. Sexymour Smith U Anor.* C-167/97 [1999]; *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* Case 170/84 [1986].



- zachowanie będzie związane z chronioną podstawą dyskryminacji, jeżeli podstawa ta dotyczy osoby B lub jeżeli istnieje jakikolwiek *powiązanie* z podstawą chronioną. Osoba B może być molestowana, ponieważ jest ona postrzegana błędnie jako osoba, której ta podstawa dyskryminacji dotyczy lub ze względu na jej związek z inną osobą, wobec której ta podstawa ma zastosowanie (np. członek rodziny lub przyjaciel, albo gdyż osoba B jest znana ze względu na wspieranie ludzi, których podstawa ta dotyczy),
- jeżeli osoba A angażuje się w niepożądane zachowanie z **zamiarem** naruszenia godności osoby B oraz stworzenia zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, to stanowi to molestowanie niezależnie od jego rzeczywistego skutku dla osoby B,
- nawet jeśli osoba A nie miała takiego zamiaru, to jej niepożądane zachowanie będzie stanowić molestowanie, **jeżeli odniesie taki skutek**. Przy ustalaniu czy zachowanie ma taki skutek, sąd może wziąć pod uwagę postrzeganie osoby B oraz inne istotne okoliczności.

2.1.4 Nakłanianie do dyskryminacji

Dyrektywa (Art. 2.4) uznaje **nakłanianie do dyskryminacji** ze względu na dowolną chronioną podstawę jako formę dyskryminacji.

- Można nakłaniać do dyskryminacji bezpośredniej, na przykład do odrzucenia lub wykluczenia osoby, której dotyczy określona podstawa chroniona; można nakłaniać do dyskryminacji pośredniej, np. do zastosowania kryterium stawiającego w niekorzystnej sytuacji osoby, wobec których zastosowanie ma określona podstawa chroniona,
- można nakłaniać do dyskryminacji osobę w organizacji lub jedna organizacja może nakłaniać do dyskryminacji drugą, w przypadku, gdy od drugiej z nich zazwyczaj oczekiwano by się wykonania instrukcji otrzymanych od pierwszej organizacji (np. pracodawca instruujący agencję rekrutacyjną, aby nie uwzględniać w rekrutacji osób o określonym pochodzeniu etnicznym),
- jeśli dana osoba stosuje się do otrzymanych instrukcji o charakterze dyskryminującym, to jest prawdopodobne, że popełnia ona akt dyskryminacji,
- jeżeli dana osoba odmawia wykonania instrukcji i, w konsekwencji, podlega mniej korzystnemu traktowaniu, to osoba ta może postawić zarzut dyskryminacji bezpośredniej ze względu na podstawę chronioną, która była przedmiotem otrzymanych instrukcji o charakterze dyskryminującym.

2.1.5 Represjonowanie

Dyrektywy nie uznają **represjonowania** jako formy dyskryminacji. Dyrektywy (Art.9 2000/43/WE; Art. 11 2000/78/WE) wymagają, aby ustawodawstwo krajowe obowiązkowo zawierało środki „konieczne dla ochrony osób przed negatywnymi konsekwencjami lub niekorzystnym traktowaniem” w związku z wniesieniem lub popieraniem skargi lub postępowania w celu wyegzekwowania przestrzegania Dyrektyw lub krajowych przepisów antydyskryminacyjnych. Aby spełnić ten wymóg,



wiele Państw Członkowskich uwzględniło **represjonowanie** wraz z innymi formami zabronionego zachowania.

- Tam, gdzie represjonowanie jest uważane za formę zabronionego zachowania, działanie w postaci wniesienia skargi lub wszczęcia, bądź popierania, postępowania w celu wyegzekwowania przestrzegania Dyrektyw lub krajowych przepisów antydyskryminacyjnych jest często określane jako „działanie chronione”,
- działanie chronione może dotyczyć każdej osoby, nie tylko osoby wnoszącej skargę lub wszczynającej postępowanie, ale również osoby, która jest skłonna do składania zeznań lub popierania sprawy ofiary represjonowania w sądzie,
- podobnie represjonowania może dopuścić się każda osoba, nie tylko pracodawca lub usługodawca, przeciwko którym skarga jest wnoszona, ale np. również potencjalny przyszły pracodawca,
- nie ma potrzeby określania obiektu porównawczego, aby wykazać, że dana osoba była przedmiotem niekorzystnego traktowania w związku z działaniem chronionym,
- represjonowanie może mieć miejsce, gdy powiązanie, do którego odnosi się działanie chronione dobiegło końca: np. w przypadku gdy stawianie zarzutów dyskryminacji przez daną osobę w poprzedniej pracy powoduje odmowę wydania jej referencji przez poprzedniego pracodawcę lub brak zatrudnienia przez nowego pracodawcę.¹⁶

Jeżeli Państwa Członkowskie nie uwzględniły represjonowania jako formy zabronionego zachowania, powinny one przyjąć inne metody w ramach swojego krajowego ustawodawstwa i procedur w celu zapewnienia wymaganej ochrony.

2.2 Zakres przedmiotowy Dyrektyw

Dyrektywa 2000/78/WE (Art. 3) zabrania dyskryminacji w następujących obszarach:

- dostęp do zatrudnienia, samozatrudnienia i pracy (łącznie z awansem zawodowym),
- dostęp do poradnictwa zawodowego oraz szkoleń zawodowych,
- warunki zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania,
- członkostwo i działanie w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź innych organizacjach zawodowych.

Dyrektywa 2000/43/WE (Art. 3) zapewnia znacznie szerszą ochronę przed dyskryminacją i ma zastosowanie do:

- dostępu do zatrudnienia, samozatrudnienia i pracy (łącznie z awansem zawodowym),
- dostępu do poradnictwa zawodowego oraz szkoleń zawodowych,

¹⁶ *Coote v Granada* Case C-185/1997, 22 September 1998.



- warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania,
- członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź innych organizacjach zawodowych,
- edukacji,
- ochrony społecznej, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną,
- świadczeń socjalnych,
- dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, łącznie z zakwaterowaniem.

Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy ma znacznie węższy zakres przedmiotowy, ponieważ ma zastosowanie wyłącznie w dziedzinie zatrudnienia.

2.3 Zakres podmiotowy Dyrektyw

Dyrektywy zabraniają dyskryminacji ze strony osób fizycznych i prawnych w sektorze publicznym i prywatnym. Oznacza to, że pojedynczy właściciel firmy ponosi taką samą odpowiedzialność, aby nie dyskryminować ze względu na jakąkolwiek z chronionych podstaw, podobnie jak duża korporacja prywatna, urząd miejski lub instytucja państwowa.

Dyrektywy chronią przed dyskryminacją jednostki, czyli osoby fizyczne. Ponadto Dyrektywa 2000/43/WE (Motyw 16) stanowi, że ochrona przed dyskryminacją powinna mieć również zastosowanie wobec organizacji posiadającej status osoby prawnej, gdy organizacja ta jest dyskryminowana ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne swoich członków oraz w przypadku, gdy ochrona ta jest zgodna z krajową tradycją i praktyką.

Narodowość

Dyrektywy chronią wszystkie osoby przebywające w Państwie Członkowskim przed dyskryminacją ze względu na jakąkolwiek z chronionych podstaw **niezależnie od narodowości tych osób**. Zatem osoba narodowości ukraińskiej lub chińskiej, która jest dyskryminowana na Węgrzech ze względu na jakąkolwiek z chronionych podstaw, jest chroniona na mocy Dyrektyw w taki sam sposób, jak osoby narodowości węgierskiej na Węgrzech, którzy doświadczają takiej dyskryminacji.

Dyrektywy (Art. 3.2) wyłączają w szczególnych przypadkach ochronę przed dyskryminacją **ze względu na narodowość** w odniesieniu do aspektów kontroli paszportowej. Większość Państw Członkowskich uwzględnia narodowość jako podstawę chronioną w ustawodawstwie krajowym. Fakt wyłączenia narodowości przez Dyrektywy pozwala Państwom Członkowskim na stosowanie wyjątków w odniesieniu do narodowości, które nie mogłyby być zastosowane wobec podstaw chronionych na mocy tych Dyrektyw. W odróżnieniu od Dyrektyw



antydiskryminacyjnych, unijne prawo obywateli Państw Członkowskich do swobodnego przemieszczania się w całej UE zapewnia im i ich rodzinom pewną ochronę przed dyskryminacją ze względu na narodowość (np. Dyrektywa 2004/38/WE z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich). Inne ustawodawstwo UE (np. Dyrektywa 2003/109/WE lub 2003/86/WE) zapewnia pewne prawa równości dla niektórych obywateli państw trzecich i ich rodzin, którzy zamieszkują i pracują w Państwach Członkowskich.

2.4 Działanie pozytywne

Dyrektywy (Art. 5 Dyrektywy o Równości Rasowej; Art. 7 Dyrektywy w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy) uznają, że osiągnięcie pełnej równości w praktyce będzie wymagało czegoś więcej niż zakazu dyskryminacji obecnie lub w przyszłości, dlatego też dyrektywy te dopuszczają środki zapobiegania lub wyrównywania przeszłych lub obecnych niedogodności związanych z jakąkolwiek z chronionych podstaw.

- Takie niedogodności mogą zostać zidentyfikowane np. poprzez nieproporcjonalny brak dostępu do zatrudnienia, usług publicznych lub prywatnych, niski poziom uczestnictwa w rynku pracy lub aspektach życia obywatelskiego i specjalnych potrzebach,
- bezwarunkowo działania pozytywne muszą być proporcjonalne, to znaczy powinny być właściwe i konieczne do osiągnięcia ich celu – zapobiegania lub zrekompensowania szczególnie niekorzystnej sytuacji danej grupy, a nie powinny nieproporcjonalnie stawiać innych grup w niekorzystnej sytuacji,
- środki działań pozytywnych powinny być określone w czasie i regularnie oceniane w celu ustalenia, czy w dalszym ciągu są proporcjonalne.

2.5 Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych

W celu przestrzegania zasady równości w stosunku do osób niepełnosprawnych, Dyrektywa 2000/78/WE (Art. 5) wymaga od pracodawców podjęcia właściwych środków, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej, rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę „nieproporcjonalnie wysokich obciążeń”. Pracodawcy powinni rozważyć, czy są w stanie podjąć właściwe kroki, w przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest w niekorzystnej sytuacji w odniesieniu do zatrudnienia lub możliwości kształcenia ze względu na przepis, kryterium lub praktykę działania, cechy fizyczne lub brak odpowiedniej dodatkowej pomocy.

- Dyrektywa (Art. 2.2b(ii)) zwraca uwagę na powiązanie między obowiązkiem wprowadzenia racjonalnych usprawnień, a koniecznością uniknięcia dyskryminacji pośredniej osób niepełnosprawnych.
- Pracodawca nie może twierdzić, że obciążenie, w tym obciążenie finansowe, wynikające z zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osób



niepełnosprawnych jest „nieproporcjonalne”, jeżeli dostępne jest finansowanie lub inna forma pomocy dla pracodawcy w tym zakresie.

Przykłady racjonalnych usprawnień:

- Wskutek wypadku przy pracy pracownik fizyczny jest niezdolny do wykonywania swoich dotychczasowych obowiązków. Pracodawca może zapewnić odpowiednie szkolenie i przesunąć go do pracy biurowej.
- Osoba na wózku inwalidzkim odpowiada na ogłoszenie na stanowisko asystenta administracyjnego. Miejsce pracy znajduje się na czwartym piętrze. Jeżeli pracodawca wynajmuje biura na kilku piętrach, w tym na parterze, to może przygotować stanowisko pracy dla asystenta administracyjnego w biurze na parterze i przenieść innego pełnosprawnego pracownika na czwarte piętro. Jeśli jednak pracodawca wynajmuje biura tylko na czwartym piętrze, a w budynku nie ma windy, to wówczas mogą nie istnieć żadne racjonalne środki (bez nieproporcjonalnego obciążenia), które pracodawca może zastosować w celu umożliwienia osobie niepełnosprawnej wykonywania tej pracy.
- Aby umożliwić osobie niewidomej, używającej psa przewodnika, dotarcie do miejsca pracy w łatwiejszy sposób, pracodawca może zmienić jej godziny pracy tak, aby nie musiała dojeżdżać do pracy w godzinach szczytu i w większości przypadków nie będzie to stanowić nadmiernego obciążeniem dla pracodawcy.

2.6 Wyjątki od zakazu dyskryminacji zawarte w Dyrektywach

Zważywszy na to, że celem Dyrektyw jest stworzenie podstaw prawnych do zwalczania dyskryminacji, dopuszczają one dyskryminację tylko w określonych, ograniczonych okolicznościach i tylko wtedy, kiedy wyniki stosowanych wówczas testów okażą się zadowalające.

2.6.1 Istotny wymóg zawodowy

Dyrektywy (Art. 4 Dyrektywy o Równości Rasowej, Art. 4.1 Dyrektywy w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy) dopuszczają dyskryminację ze względu na wszystkie chronione podstawy w celu spełnienia istotnego wymogu zawodowego (GOR). Wyjątek ten umożliwia pracodawcy dyskryminację ze względu na jedną z chronionych podstaw przy wyborze osoby na stanowisko, ponieważ ze względu na charakter wykonywanej pracy lub kontekst jej wykonywania posiadanie przez pracownika cech związanych z daną podstawą dyskryminacji jest „istotnym i determinującym wymogiem zawodowym”, **pod warunkiem że cel jest prawnie uzasadniony, a wymóg jest proporcjonalny**. (Np. reżyser filmowy może dyskryminować ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, jeśli zaangażowanie czarnoskórego aktora do zagrania roli Nelsona Mandeli w filmie jest istotnym i determinującym wymogiem).

Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy (Art. 4.2) pozwala kościołom i innym organizacjom, których etyka opiera się na religii lub



przekonaniach, dyskryminować ze względu na religię lub przekonania, ponieważ ze względu na charakter wykonywanej pracy lub kontekst jej wykonywania, religia lub przekonania danej osoby stanowią istotny, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w odniesieniu do etyki organizacji. Dyrektywa zezwala również kościołom i innym organizacjom, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, wymagać od pracowników działania z zachowaniem lojalności wobec etyki organizacji.

Pracodawca, który jest w stanie wykazać, że dla danego stanowiska może powołać się na wyjątek istotnego wymogu zawodowego (GOR) w celu dyskryminacji z jednego względu, na przykład religii, nie może dyskryminować z jakiegokolwiek innego względu, na przykład orientacji seksualnej, chyba że drugi oddzielny wyjątek GOR ma zastosowanie do danego stanowiska.

Dawne założenia dotyczące typu osoby poszukiwanej do wykonywania określonej pracy mogą nie spełniać wymagań testu istotnego wymogu zawodowego. Np. jest mało prawdopodobne, aby pracodawca był w stanie wykazać, że kandydat na stanowisko pracy recepcjonisty musi być „młoda i energiczna” osobą, wymóg ten wydaje się dyskryminować niektórych kandydatów ze względu na wiek i niepełnosprawność.

2.6.2 Różnice w traktowaniu ze względu na wiek

Zgodnie z Dyrektywą w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy (Art. 6.1) przepisy prawa krajowego mogą dopuszczać dyskryminację ze względu na wiek, **jeśli odmienne traktowanie jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem** (w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego), **jeśli środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne**. Dyrektywa określa, że różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą obejmować:

- wprowadzanie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego; w zakresie zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby w celu ich ochrony lub w celu wspierania ich integracji zawodowej,
- określanie dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy wymaganego do zatrudnienia lub korzyści związanych z zatrudnieniem,
- określanie górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

Większość Państw Członkowskich posiada krajowe przepisy prawa w zakresie zatrudnienia, które zawierają postanowienia dotyczące wieku. Sądy krajowe



i Trybunał Sprawiedliwości otrzymują coraz więcej zapytań, czy takie postanowienia mogą być uzasadnione na podstawie Art. 6.1.¹⁷

Dyrektywa (Art. 6.2) stanowi dalej, że ustalanie wieku przyznania lub nabycia praw do emerytury, świadczeń z tytułu inwalidztwa lub stosowanie kryterium wieku w wyliczeniach aktuarialnych, nie są dyskryminacją ze względu na wiek, pod warunkiem, że nie skutkują dyskryminacją ze względu na płeć.

2.6.3 Pozostałe wyjątki lub wyłączenia

Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy (Art. 3.4) dopuszcza, aby przepisy prawa krajowego wyłączały ochronę przeciw dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek wobec sił zbrojnych.

Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy (Art. 3.3) stanowi, że Dyrektywa nie ma zastosowania do wypłat świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych lub innych świadczeń socjalnych.

Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy (Art. 2.5) oświadcza, że nie narusza ona środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób. Dyrektywa ta nie narusza również przepisów prawa krajowego dotyczących wieku emerytalnego i stanu cywilnego oraz wynikających z tego świadczeń (Motyw 22).

2.7 Ochrona praw: dostęp do wymiaru sprawiedliwości

Wszystkie Państwa Członkowskie zobowiązane są zapewnić, aby procedury sądowe i/lub administracyjne były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za dyskryminowane w związku z naruszeniem postanowień jednej z Dyrektyw, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja (Dyrektywa 2000/43/WE, Art. 7; Dyrektywa 2000/78/WE, Art. 9).

Obie Dyrektywy przewidują, że stowarzyszenia i organizacje mające uzasadniony prawnie interes w zapewnianiu przestrzegania przepisów mogą wspierać ofiary dyskryminacji lub podejmować działania prawne w ich imieniu (za zgodą ofiary). Kryteria określające, które organizacje mają „uzasadniony prawnie interes” są ustalone przez prawo krajowe.

¹⁷ Patrz np.: *Palacios de la Villa Case C-411/05* [2007] ECR I-8531, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Case C-388/07*, 5 March 2009; *Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co LG*, C-555/07, 19 January 2010.



2.8 Przeniesienie ciężaru dowodu

Dyrektywy (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 8; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 10) określają warunki, w których ciężar dowodu w postępowaniach cywilnych lub administracyjnych w sprawie dyskryminacji zostaje przeniesiony ze strony skarżącej na pozwaną.

- **Jeżeli** strona skarżąca (lub inna osoba działająca w jej imieniu) ustali fakty, na podstawie których sąd lub inny organ może uznać, że dyskryminacja (bezpośrednia lub pośrednia) była jednym z powodów sposobu traktowania strony skarżącej przez stronę pozwaną, to wówczas sąd lub inny organ zwraca się do pozwanego o wyjaśnienie.
- Jeżeli strona pozwana nie jest w stanie **udowodnić**, że **dyskryminacja nie stanowi w żaden sposób przyczyny** traktowania przez nią strony skarżącej, sąd lub inny właściwy organ **zobowiązane są podtrzymać roszczenie skarżącego**.
- Jeżeli strona skarżąca nie jest w stanie stworzyć domniemania, że dyskryminacja mogła mieć miejsce, to wówczas sąd lub inny organ muszą odrzucić jej roszczenia.

Przeniesienie ciężaru dowodu nie ma nigdy zastosowania w postępowaniach karnych, nawet w przypadku, gdy postępowanie dotyczy zarzut dyskryminacji lub molestowania. W niektórych Państwach Członkowskich nie ma ono zastosowania do procedur dochodzeniowych.

2.9 Sankcje

Proces transpozycji Dyrektyw (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 15; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 17) wiąże się z koniecznością nałożenia na Państwa Członkowskie obowiązku ustalenia sankcji za naruszenie krajowych przepisów antydyskryminacyjnych oraz obowiązku zapewnienia, że sankcje te są stosowane. Sankcje za dyskryminację powinny być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, czyli powinny zapewniać ofiarom właściwe zadośćuczynienie oraz powstrzymywać, zwłaszcza pozwanego, jak i inne osoby, od podobnych działań o charakterze dyskryminacyjnym w przyszłości. Sankcje mogą uwzględniać obowiązek wypłaty odszkodowania, przy czym nie można określać górnych granic takiego odszkodowania.

2.10 Podnoszenie świadomości, rozpowszechnianie informacji i udział społeczeństwa obywatelskiego

Dyrektywy uznają, że ustanowienie krajowych przepisów prawa w celu zwalczania dyskryminacji i promowania równego traktowania jest tylko pierwszym krokiem. Państwa Członkowskie mają zatem obowiązek podnosić świadomość i promować szeroką akceptację i wcielenie zasady równego traktowania wśród społeczeństwa obywatelskiego oraz włączać organizacje pozarządowe i partnerów społecznych do



tego celu. Państwa Członkowskie są również zobowiązane zapewnić, że przepisy, zasady i porozumienia regulujące działania w zakresie Dyrektyw nie są sprzeczne z zasadą równego traktowania.

- Państwa Członkowskie (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 10; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 12) zobowiązane są zwrócić uwagę społeczeństwa obywatelskiego na obowiązujące w nich przepisy prawa w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji oraz wszelkie nowe środki przyjęte w celu dostosowania przepisów prawa do wymogów Dyrektyw. Należy to zrealizować „za pomocą wszystkich stosownych środków na całym ich terytorium”. Oznacza to, że informacje powinny dotrzeć do wszystkich społeczności, a ich forma powinna być dostępna i zrozumiała dla wszystkich grup społeczeństwa obywatelskiego, obejmujących osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz potrzebami językowymi.
- Państwa Członkowskie (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 12; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 14) będą „zachęcać do dialogu” z organizacjami pozarządowymi, które mają prawnie uzasadniony interes w uczestniczeniu w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek z chronionych podstawy (zdefiniowane w prawie krajowym). Dialog ten ma stanowić coś więcej niż gest i powinien odbywać się regularnie. Ten obowiązek Państw Członkowskich daje organizacjom NGO kluczową możliwość zapewnienia poprawy w działaniach podjętych przez ich rządy w celu przestrzegania Dyrektyw.
- Państwa Członkowskie (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 11; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 13) zobowiązane są również promować dialog społeczny pomiędzy partnerami społecznymi w celu wspierania równego traktowania. Może to obejmować sprawowanie nadzoru w miejscu pracy, układy zbiorowe, kodeksy postępowania oraz badanie lub wymianę doświadczeń i przyjętych reguł postępowania. W przypadku, gdy jest to zgodne z tradycjami i praktykami krajowymi, Państwa Członkowskie powinny popierać układy zbiorowe, które określają zasady niedyskryminacji uznające minimalny zakres wymagań zawartych w Dyrektywach i przepisach prawa krajowego.
- Państwa Członkowskie (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 14; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 16) zobowiązane są nadać priorytet przepisom prawa krajowego wdrażającym Dyrektywy w stosunku do innych przepisów prawa i regulacji, uchylając wszelkie przepisy, które są sprzeczne z zasadą równego traktowania. W celu zapewnienia spójnego podejścia do niedyskryminacji i równości, Państwa Członkowskie zobowiązane są również zapewnić unieważnienie lub zmianę postanowień umów, układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw lub statutów stowarzyszeń wolnych zawodów i organizacji pracowników i pracodawców, które są sprzeczne z zasadą równego traktowania.



2.11 Organy ds. równości

Dyrektywa o Równości Rasowej (Art. 13) wymaga, aby każde Państwo Członkowskie wyznaczyło organ lub organy do wspierania równego traktowania ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Organy te mogą wchodzić w skład krajowych instytucji praw człowieka lub innych organów powołanych do ochrony praw jednostki. Państwa Członkowskie wyznaczyły różne rodzaje organów i przypisały im różne funkcje. Dyrektywa określa minimalne wymagane kompetencje tych organów:

- zapewnienie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji,
- prowadzenie niezależnych badań i analiz w zakresie dyskryminacji,
- publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń w sprawie problemów związanych z dyskryminacją.

Nie ma wymogu wyznaczenia krajowego organu na mocy Dyrektywy w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy. Jednakże w wielu Państwach Członkowskich, ma mocy prawa krajowego, organy ds. równości obejmują swoim działaniem szerszy zakres podstaw dyskryminacji, w tym płeć.¹⁸

2.12 Sprawozdania

Państwa Członkowskie zobowiązane są (Dyrektywa o Równości Rasowej, Art. 17; Dyrektywa w Sprawie Równego Traktowania w zakresie Zatrudnienia i Pracy, Art. 19) raz na pięć lat złożyć sprawozdanie do Komisji Europejskiej w sprawie stosowania przez nie obu tych Dyrektyw. Komisja przygotowując swoje sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, bierze pod uwagę opinie Agencji Praw Podstawowych, odpowiednich partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Sprawozdanie Komisji musi również przedstawiać ocenę wpływu środków podejmowanych przez poszczególne Państwa Członkowskie na kobiety i mężczyzn.

Materiały źródłowe

Dyrektywa **2000/43/WE** z 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,

Dyrektywa **2000/78/WE** z 27 listopada 2000r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe **równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**,

„Przewodnik po europejskim prawie o niedyskryminacji” (*Handbook on European non-discrimination law*), Agencja Praw Podstawowych i Europejski Trybunał Praw Człowieka (2011), http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf (dostępny również w języku francuskim i niemieckim),

¹⁸ Aby uzyskać więcej informacji, patrz <http://www.equineteurope.org/>. Dyrektywy w dziedzinie Równości Kobiet i Mężczyzn wprowadzają podobny wymóg utworzenia wyspecjalizowanego organu lub organów ds. równości płci.



Publikacje Europejskiej sieci ekspertów prawnych w dziedzinie niedyskryminacji, w tym Europejski Przegląd Prawa Antydyskryminacyjnego (European Anti-discrimination Law Review), www.non-discrimination.net/publications,

Schiek, D., Waddington, L., and Bell, M., *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing (2007).



3 ROLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH (NGOs) W ZWALCZANIU DYSKRYMINACJI

Oczekiwane rezultaty szkolenia:

- Poznanie przez uczestników ról, jakie organizacje pozarządowe mogą i powinny odgrywać w kształtowaniu poprawy i stymulowaniu efektywnej realizacji polityki promowania równości i zwalczania dyskryminacji.

Organizacja pozarządowa.

3.1 Co to jest organizacja pozarządowa?

Organizacja pozarządowa [NGO] jest lokalną, krajową lub międzynarodową grupą posiadającą prawnie przyjęty statut, jasno określone cele, prowadzącą zauważalną w społeczeństwie działalność oraz posiadającą władze upoważnione do wypowiedzenia się w imieniu swoich członków. Zazwyczaj jest to organizacja nie nastawiona na zysk, nie związana z rządem, jakąkolwiek partią polityczną ani żadnym podmiotem sektora prywatnego. Do jej zadań należy zwykle działanie na rzecz dobra publicznego poprzez zajmowanie się problemami społecznymi i prawnymi, a także poprzez poszukiwanie możliwości włączenia się w działalność innych instytucji demokratycznych w zakresie rozwoju i postępu społeczeństwa obywatelskiego.

3.2 Rola organizacji pozarządowej w zakresie zwalczania dyskryminacji

Przy rozważaniu swojego udziału w zwalczaniu dyskryminacji, organizacje pozarządowe powinny w pełni wykorzystać specjalne możliwości, które zostały im nadane na mocy Art. 7 i 12 Dyrektywy Rady 2000/43/WE oraz Art. 9 i 14 Dyrektywy Rady 2000/78/WE.

Organizacjom pozarządowym przypada istotna rola w dążeniu państwa do osiągnięcia celów w zakresie pokoju, demokracji, dobrego rządzenia, zdrowia, dobrobytu i równości. W celu zwalczania dyskryminacji mogą one podejmować następujące działania:

- zapewnić środki do wyrażania i aktywnego zaspokajania potrzeb osób dyskryminowanych,
- udzielać pomocy ofiarom dyskryminacji w dostępie do wymiaru sprawiedliwości, w tym poprzez proces litygacji strategicznej,
- promować różnorodność i równość w społeczeństwie poprzez działania podnoszące świadomość,
- ustanawiać mechanizmy wywierania wpływu na proces decyzyjny,
- działać na rzecz włączenia zasad niedyskryminacji i równego traktowania do polityki,
- wywierać nacisk na władze publiczne i podmioty komercyjnych do



- podejmowania działań przeciwko dyskryminacji,
- monitorować, dokumentować i nagłaśniać przypadki dyskryminacji,
- podejmować działania na rzecz mobilizacji sił społecznych,
- popierać przyjęcie skutecznych polityk z zakresu równości i niedyskryminacji,
- monitorować i oceniać realizację polityk z zakresu równości i niedyskryminacji.

Organizacja pozarządowa może:

- współpracować z innymi organizacjami pozarządowymi w celu osiągnięcia wspólnych celów,
- wspierać grupy zainteresowanych osób w prowadzeniu kampanii na rzecz obrony swoich interesów oraz w celu wyegzekwowania swoich praw,
- działać, tam gdzie to stosowne, w porozumieniu z rządem w celu osiągnięcia wspólnych celów i zadań,
- działać w stosownych przypadkach przeciwko rządowi, gdy ten popiera politykę, która jest sprzeczna z celami promowanie równości i niedyskryminacji,
- w stosownych przypadkach świadczyć sprawnie i skutecznie usługi w ramach polityki rządu, a także przyjmować w uzasadnionych sytuacjach strategię działania omówione i wynegocjowane pomiędzy organizacjami pozarządowymi a rządem,
- świadczyć sprawnie i skutecznie usługi wykraczające poza ramy polityki rządu, gdy wspieranie celów organizacji pozarządowej jest konieczne i stosowne oraz przyjmować w stosownych przypadkach strategię sprzeczne z polityką rządu,
- zapewniać koordynację świadczonych usług oraz nakłaniać rząd do dyskusji na temat koordynowania usług pomiędzy rządem a organizacjami pozarządowymi,
- udzielać rządowi właściwie i profesjonalnie przygotowanych porad na temat problemów będących przedmiotem jego zainteresowania,
- odpowiadając na zapotrzebowanie społeczne, występować w charakterze adwokata pożądaných zmian oraz prowadzić kampanie na rzecz takich zmian,
- prowadzić działania wpływające znacząco na procesy związane z tworzeniem ustawodawstwa i prowadzeniem polityki poprzez właściwie przygotowane poradnictwo oraz organizowanie spotkań polityków reprezentujących rząd i opozycję, z udziałem innych wpływowych osób,
- pełnić rolę czujnego „strażnika” – wskazując na sytuacje, w których rząd oraz korporacje prowadzą działania dyskryminacyjne lub nie wywiązują się ze swoich zobowiązań w zakresie zwalczania dyskryminacji lub określając sytuacje, w których istnieje potrzeba usprawnienia prowadzonych działań, a także działając na rzecz egzekwowania funkcjonowania mechanizmów równowagi i kontroli, które charakteryzują demokratyczne społeczeństwa. W tej roli organizacje pozarządowe zobowiązane są kierować swoje działania w stronę rządu i środowiska przedsiębiorców poprzez rzecznictwo, lobbying i prowadzenia negocjacji,
- stosując odpowiednio dobrane mechanizmy, występować przeciwko działaniom, zaniechaniom, praktykom administracyjnym lub regułom postępowania, które są sprzeczne z celami promowanie równości



- i niedyskryminacji,
- śledzić i zapewniać wykorzystanie wszystkich nowych rozwiązań w zakresie zwalczania dyskryminacji, np. nowe ustawodawstwo (krajowe, unijne i międzynarodowe), nowe polityki (krajowe, unijne i międzynarodowe), nowe źródła finansowania oraz precedensowe decyzje sądowe (na poziomie krajowym, unijnym i międzynarodowym),
- pozostawać instytucjami otwartymi, transparentnymi, odpowiedzialnymi wobec swoich członków i społeczeństwa,
- wzmacniać obecność organizacji pozarządowych w społeczeństwie obywatelskim poprzez tworzenie sieci i koalicji oraz promowanie oryginalnych inicjatyw i rozwiązań. Może się to przyczynić do zmniejszenia uprzedzeń w społeczeństwie, sprzyjając w ten sposób równości,
- wykazywać otwartość i gotowość do współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi działającymi w pokrewnych dziedzinach oraz unikać konfliktów i sporów pomiędzy organizacjami pozarządowymi,
- wywierać nacisk na państwo w celu ratyfikowania międzynarodowych instrumentów, co może sprawić, że praktyki rządu znajdą się w centrum uwagi międzynarodowej,
- dostarczać krajowym i międzynarodowym organom istotnych i wiarygodnych informacji, po które organy te powinny sięgnąć podczas badania krajowej dokumentacji w zakresie dyskryminacji.

Podsumowując, rola wielu organizacji pozarządowych może polegać na kontrolowaniu, monitorowaniu i krytykowaniu działań rządów i instytucji prywatnych oraz na uzupełnianiu i wspieraniu roli rządu w zwalczaniu dyskryminacji, a także na udzielaniu pomocy jednostkom i grupom w celu egzekwowania ich praw.

Wymagania wobec organizacji pozarządowej.

3.3 Jakie warunki musi spełniać organizacja, żeby mogła spełniać swoją rolę?

Czynniki umożliwiające organizacjom pozarządowym spełnianie przypisanych im ról:

- zasoby ludzkie,
- umiejętności, wiedza, doświadczenie,
- otwartość, transparentność, odpowiedzialność (organizacje pozarządowe stoją na czele debat dotyczących odpowiedzialności i transparentności – kluczowych zagadnień dla działań społecznych),
- finansowanie oraz odpowiednie materiały i zasoby IT,
- podejście antydyskryminacyjne i polityka różnorodności w ramach własnej organizacji,
- stosowne ustawodawstwo krajowe i ramy polityki w zakresie:
 - wolności informacji publicznych,
 - transparentności w podejmowaniu decyzji przez organy publiczne,



- o udziału społeczeństwa obywatelskiego w obradach i procesach podejmowania decyzji w zakresie rozwoju polityki publicznej,
- o działań lobbingowych i rzeczniczych prowadzonych przez grupy wolontariackie,
- o przyznawania legitymacji procesowej („locus standi”) dla organizacji pozarządowych w przypadkach dyskryminacji.

Skuteczność działania na rzecz zwalczania dyskryminacji

3.4 Dlaczego organizacje pozarządowe mogą skuteczniej niż inne organizacje działać na rzecz zwalczania dyskryminacji?

- Organizacje pozarządowe odgrywają kluczową rolę w nawiązywaniu relacji ze społecznościami na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.
- W obliczu rosnącego niezadowolenia z prowadzonych polityk, zaangażowanie w działania wolontariackie oraz społeczne stanowi dla ludzi sposób na włączenie się w życie publiczne poprzez poświęcenie swojego czasu i pieniędzy oraz wspieranie zagadnień, które są dla nich istotne.
- Organizacje społeczne stają się w coraz większym stopniu miejscem, gdzie ludzie mogą dyskutować i uczestniczyć w rozwiązywaniu dotyczących ich problemów, a także miejscem, które pozwalają orędownąć za zmianą.
- Ze względu na trwałe zaangażowanie na rzecz interesu publicznego, organizacje pozarządowe są w stanie rozwijać specjalistyczną wiedzę, która jest potrzebna do działań nad poprawą wpływu i skuteczności polityk z zakresu równości i niedyskryminacji.

Przeszkody dla NGO i ich przewyżnianie

3.5 Na jakie przeszkody napotykają organizacje pozarządowe w swojej działalności i jak mogą je przewyżniać?

- Skomplikowane przepisy dotyczące wymagań, które organizacje pozarządowe zobowiązane są spełniać w celu zarejestrowania. Organizacje pozarządowe starające się o rejestrację powinny się upewnić, że dokładnie zapoznały się z tymi zasadami oraz podjęły odpowiednie kroki i uzyskały dokumenty wymagane do ich przestrzegania.
- Zakaz prowadzenia pewnych działań przez organizację w przypadku braku rejestracji. Organizacje muszą zdecydować, jak istotne są dla nich te działania i czy w związku z tym należy dokonać rejestracji czy też nie.
- Zakaz prowadzenia pewnego rodzaju działalności nawet po rejestracji. Organizacje pozarządowe zobowiązane są stosować się do prawa krajowego lub podważać je przez stosowny mechanizm działania, w przypadku, gdy jest ono arbitralne i nieproporcjonalne.



- Brak legitymacji czynnej do uczestnictwa w stosownych debatach politycznych. W takiej sytuacji organizacje pozarządowe muszą mieć pewność, że współpracują z jednostką lub organizacją, które posiadają legitymację czynną.
- Brak odpowiednich ram prawnych dotyczących dostępu do informacji publicznych, transparentności w podejmowaniu decyzji, konsultacji publicznych, lobbingu i rzecznictwa – w tym w odniesieniu do grup wolontariackich. Organizacje pozarządowe muszą kreatywnie wykorzystywać istniejące ustawodawstwo i orędownać wraz z innymi grupami za przyjęciem odpowiednich norm, ponieważ brak systemu regulacyjnego umożliwiającemu organizacjom pozarządowym prowadzenie działalności w sposób odpowiednio poważny ogranicza skuteczność działań tych organizacji.
- Brak legitymacji czynnej do wnoszenia skarg. Organizacje pozarządowe mogą wspierać i pomagać jednostkom lub podmiotom posiadającym legitymację czynną do składania skarg lub dążyć do zmiany zasad procesu.
- Postrzeganie powiązań z rządem lub partią polityczną stanowiące zagrożenie dla społecznej akceptacji organizacji pozarządowej jako niezależnego orędownika na rzecz problemów społecznych. Skuteczna organizacja pozarządowa musi zachować ostrożność i unikać powiązań z partiami politycznymi w wyniku orędownia na rzecz określonej sprawy.
- Brak wiedzy i umiejętności, zwłaszcza w zakresie zarządzania organizacją i finansami lub w stosowaniu rozwiązań IT, co często wynika z oparcia działalności na wolontariuszach i wysokiej rotacji personelu. Organizacje pozarządowe powinny zapewnić, że rozumieją wagę sprawnego zarządzania organizacją i finansami.
- Brak funduszy i ograniczone zasoby, brak informacji i wytycznych na temat korzystania z dostępnych funduszy krajowych, unijnych i międzynarodowych. W celu określenia odpowiednich źródeł finansowania należy skontaktować się z krajowymi organami ds. równości, organami koordynującymi działalność organizacji pozarządowych, lokalnymi przedstawicielstwami UE i regionalnymi międzynarodowymi podmiotami udzielającymi pomocy.
- Brak skutecznego „partnerstwa” pomiędzy rządem a organizacjami pozarządowymi.
- Organizacje komercyjne mogą oferować know-how, zasoby i pomoc techniczną, podczas gdy organizacje pozarządowe oferują praktyczną wiedzę na temat warunków lokalnych, relacje i sieć powiązań umożliwiające działanie w sposób gwarantujący trwałość rezultatów.
- Niedostateczne wykorzystanie potencjalnego wsparcia ze strony sektora biznesu. Organizacje pozarządowe powinny dążyć do nawiązania „kontaktów z biznesem”. Coraz większa liczba organizacji pozarządowych nawiązuje obecnie „stosunki partnerskie” z przedstawicielami sektora biznesu w celu wspólnego rozwiązywania istotnych problemów.
- Trudności w dotarciu do pewnych części społeczeństwa ze względu na brak wrażliwości, próby narzucania zewnątrz ustalonych celów prawnych lub politycznych, bariery kulturowe lub językowe. Organizacje pozarządowe powinny zapewniać, że w ramach własnej organizacji zatrudniają zróżnicowany personel, który jest przeszkolony w kwestiach świadomości dyskryminacji,



świadomości historii społecznej i politycznej, w tym historii wykluczenia i dyskryminacji grup społecznych. Personel powinien też w razie potrzeby dysponować odpowiednimi umiejętnościami językowymi.

- Braki w umiejętnościach z zakresu lobbingu i rzecznictwa, ograniczone kontakty z nowymi mediami. Organizacje pozarządowe, szczególnie te współpracujące z grupami społecznymi narażonymi na dyskryminację, powinny dokładnie opracować strategie komunikacji w celu reagowania na jednocześnie potrzeby ochrony praw ich beneficjentów i podnoszenie świadomości oraz edukację zarówno populacji ogólnej jak i ich grup docelowych, z uwzględnieniem mediów.

Materiały źródłowe

„Podstawowe Zasady Statusu Organizacji Pozarządowych w Europie” (*Fundamental Principles on the Status of NGOs in Europe*), Rada Europy,
<http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/ONG/Fundamental%20Principles%20E.pdf>.

Dokument dostępny w języku angielskim, francuskim, albańskim, bułgarskim, łotewskim, litewskim, rosyjskim i serbskim.

„Public Interest Law Initiative” (*Pursuing the Public Interest, a Handbook for Legal Professionals and Activists*), Columbia Law School (2001).



Perspektywa krajowa.

Rozwiązania prawne i instytucjonalne w zakresie równego traktowania, rola organizacji pozarządowych oraz podstawowe informacje na temat grup najbardziej narażonych na dyskryminację

4 PROFIL ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH DYSKRYMINACJI¹⁹

4.1 Organizacje pozarządowe i związki zawodowe zaangażowane w przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce

Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe przeciwdziałające dyskryminacji można podzielić na dwie grupy:

- A. organizacje związane z konkretnymi dyskryminowanymi grupami społecznymi,
- B. organizacje popularyzujące wartości demokratyczne i prawa człowieka (w tym zagadnienia niedyskryminacji) w szerszym kontekście.

Poniżej znajduje się krótka lista przykładów organizacji pozarządowych, zajmujących się nie-dyskryminacją z różnych powodów. Mogą one być dobrym źródłem informacji i porad.

Niepełnosprawność:

- Fundacja "Vis Maior",
- Fundacja TUS,
- Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych,
- Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych ONE.PL,
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji,
- Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza.

Orientacja seksualna i tożsamość płciowa:

- Fundacja Transfuzja,
- Kampania Przeciw Homofobii,
- Lambda Warszawa,
- Stowarzyszenie Pracownia Różnorodności.

Płeć:

- Demokratyczna Unia Kobiet,

¹⁹ Autorzy części krajowej: Łukasz Bojarski, Agnieszka Mikulska, Krzysztof Śmiszek, Karolina Oponowicz (wersje z lat 2004, 2006).



- Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny,
- Fundacja Feminoteka,
- Fundacja MaMa,
- Koalicja KARAT.

Rasa i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie:

- Centrum Islamskie,
- Forum Żydów Polskich,
- Fundacja Ocalenie,
- Muzułmańskie Centrum Kulturalno-Oświatowe,
- Polskie Forum Migracyjne,
- Polskie Stowarzyszenie Muzułmanów,
- Polskie Stowarzyszenie Racjonalistów,
- Polskie Stowarzyszenie Studentów Muzułmanów,
- Polskie Towarzystwo Ewangelickie,
- Stowarzyszenie „Jeden Świat”,
- Stowarzyszenie Interwencji Kryzysowej,
- Stowarzyszenie na Rzecz Państwa Neutralnego Światopoglądowo,
- Stowarzyszenie Nigdy Więcej,
- Stowarzyszenie Prawosławne im. Świętych Apostołów Piotra i Pawła,
- Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita”,
- Stowarzyszenie Romów w Polsce,
- Stowarzyszenie Villa Decius,
- Towarzystwo Kultury Świeckiej im. Tadeusza Kotarbińskiego,
- Towarzystwo Społeczno – Kulturalnego Żydów w Polsce.

Wiek:

- Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce,
- FORUM 50+,
- Fundacja "Emeryt".

Prawa człowieka (różne przyczyny dyskryminacji):

- Amnesty International,
- Fundacja Autonomia,
- Helsińska Fundacja Praw Człowieka (w tym nowy program „Artykuł 32”),
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego,
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej,
- Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM,
- Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.



Związki zawodowe

Na poziomie krajowym działają trzy duże centrale związkowe:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”. Ma głównie strukturę regionalną (38 regionów), ale także równoległą strukturę branżową (16 branż, często podzielonych na sekcje),
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych OPZZ. To federacja ponad 100 związków zawodowych oraz federacji branżowych,
- Forum Związków Zawodowych [FZZ]. Trzecia największa federacja, w skład której wchodzi ponad 30 związków.

Czwartą grupę związków zawodowych stanowią te, które nie są członkami 3 wspomnianych central. Mają one różną strukturę: pojedyncze organizacje zakładowe, związki branżowe, małe lokalne, bądź branżowe zrzeszenia. Jest także wiele związków branżowych o zasięgu krajowym (będących członkami central, lecz także pracujących niezależnie).

Problematyka przeciwdziałania dyskryminacji nie stanowi ważnej części pracy wspomnianych związków, jednak podejmują one pewne działania o takim charakterze, opisane w kolejnym punkcie. W dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji ważną rolę odgrywa Związek Nauczycielstwa Polskiego [ZNP].

4.2 Zaangażowanie w przeciwdziałanie konkretnym rodzajom dyskryminacji

W tej części postaramy się odpowiedzieć na pytania: jaką dyskryminacją, na jakiej podstawie, o jakim zasięgu, w jakim sektorze zajmują się wymienione wyżej organizacje i związki zawodowe (jeśli zajmują się dyskryminacją z określonych powodów czy w określonym sektorze, jak np. edukacja)?

Organizacje pozarządowe

Organizacje z grupy A zajmują się kwestiami dyskryminacji wobec przedstawicieli grup, którymi się zajmują. Organizacje z grupy B zajmują się różnymi formami i źródłami dyskryminacji, a także różnymi aspektami działalności antydyskryminacyjnej.

Związki zawodowe

Związki zawodowe przez lata nie koncentrowały się na określonych przyczynach dyskryminacji z dwoma wyjątkami. Wydaje się, że przywiązują one od dawna stosunkowo większą wagę do dyskryminacji ze względu na płeć i niepełnosprawność. W związkach działają odpowiednie komórki (sekcje, pełnomocnicy) do spraw kobiet oraz do spraw osób niepełnosprawnych. Problematyka dyskryminacji z tych powodów istnieje na poziomie strategii związków oraz konkretnych działań, dyskryminacja z innych powodów jest rzadziej



uwzględniana. Nieco szerzej do dyskryminacji podchodzi ZNP, gdzie przy Zarządzie Głównym powołano sekcję ds. równości.

Przykładowe działania związków zawodowych w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji, poza popularną działalnością dotyczącą płci i niepełnosprawności, to:

- przedsięwzięcia ZNP upowszechniające i wdrażające dokument opracowany przez Międzynarodówkę Edukacyjną – Deklarację Etyki Zawodu Nauczyciela oraz uruchomienie Infolinii dla Wychowawcy (działała do 2010 r.),
- udział w badaniach, np. struktury terytorialne OPZZ rozprawdzały ankiety nt. dyskryminacji w zatrudnieniu w badaniach Głównego Inspektoratu Pracy,
- protesty ZNP przeciwko polityce edukacyjnej rządu (gdy ministrem edukacji był R. Giertych).

4.3 Przeciwdziałanie dyskryminacji jako główna lub częściowa forma aktywności

Czy przeciwdziałanie dyskryminacji jest główną formą aktywności NGO i związków zawodowych czy tylko jej niewielką częścią?

Organizacje pozarządowe

W Polsce jest niewiele organizacji pozarządowych zajmujących się wyłącznie działalnością antydyskryminacyjną. Jak wspomniano wyżej, ta forma aktywności jest najczęściej fragmentem działalności organizacji, i to zarówno tych z grupy A, jak i tych z grupy B. Zaledwie część z nich jest zaangażowanych w realizację specjalnie opracowanych projektów długoterminowych dotyczących walki z dyskryminacją, pozostałe podejmują się tego rodzaju działalności tylko od czasu do czasu. W różnych częściach Polski funkcjonuje stosunkowo wiele organizacji zaangażowanych w proces podnoszenia świadomości społecznej dotyczącej zjawiska dyskryminacji, natomiast niewiele takich, które mają inne programy związane z działalnością w tej dziedzinie, na przykład programy prawne lub programy związane z prowadzeniem monitoringu.

Związki zawodowe

Nie ma związków zawodowych specjalizujących się w problematyce dyskryminacji. Jest to zawsze, jeśli w ogóle, tylko część ich pracy. Jednak są takie, jak wspomniano wyżej, które powołały specjalne sekcje zajmujące się sprawami osób niepełnosprawnych, sekcje kobiet zajmujące się sprawami płci, w tym dyskryminacją ze względu na płeć, pełnomocnika ds. LGBT.

Problematyka dyskryminacji ze względu na przyczyny określone w Dyrektywach unijnych (43 i 78, z 2000r.) rzadko znajduje odzwierciedlenie w dostępnych dokumentach związkowych, planach rozwoju, czy strategiach. Jednak w ostatnich latach, między innymi w związku ze współpracą międzynarodową oraz różnymi



projektami, miało miejsce kilka badań, czy to przeprowadzonych przez związki, czy we współpracy ze związkami (np. badanie dyskryminacji osób w wieku +50, badanie przez związek zawodowy różnych przyczyn dyskryminacji).

4.4 Rejestracja

Czy organizacje pozarządowe i związki zawodowe są rejestrowane? Czy ich rejestracja następuje z trudnością?

Organizacje pozarządowe

Zgodnie z polskim prawem wszystkie organizacje pozarządowe muszą zostać zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym [KRS], niezależnie od tego, czy są to stowarzyszenia, fundacje czy federacje. Wyjątkami są „stowarzyszenia zwykłe”, liczące mniej niż 15 członków, niemające prawa otrzymywania grantów, organizacje społeczne działające na podstawie specjalnych przepisów i porozumień międzynarodowych, kościoły, stowarzyszenia i organizacje religijne, komitety wyborcze i partie polityczne. Procedura rejestracyjna jest prosta. Aby uzyskać osobowość prawną organizacja składa podanie w sądzie rejestrowym. Na wspomniane podanie składają się wypełniony formularz oraz załączniki, takie jak statut organizacji, lista założycieli, sprawozdanie z posiedzenia komitetu założycieli oraz tekst przyjętych wtedy uchwał. Sąd rejestrowy podejmuje decyzję w sprawie rejestracji danej organizacji po upewnieniu się, że jej statut jest zgodny z Konstytucją oraz innymi aktami prawnymi. Jeśli wszystkie wymogi prawne są spełnione, zainteresowana organizacja zostaje zarejestrowana w KRS i uzyskuje osobowość prawną.

Związki zawodowe

Teoretycznie także założenie związku zawodowego nie jest trudne. Potrzebne jest do tego 10 osób. Wszystkie związki zawodowe są zarejestrowane na poziomie krajowym (w KRS). W praktyce jednak zdarzają się liczne naruszenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, wiele prywatnych firm i pracodawców jest *de facto* przeciwnych istnieniu związków.

4.5 Wielkość

Jak duże są zazwyczaj organizacje pozarządowe/ związki zawodowe (proszę określić liczebność głównych związków zawodowych)?

Organizacje pozarządowe

Nie istnieją żadne reguły określające wielkość organizacji pozarządowych zajmujących się działalnością antydyskryminacyjną. Dla uproszczenia wszystkie te organizacje można podzielić na trzy grupy:



- organizacje pozarządowe, których działalność opiera się przede wszystkim na pracy zatrudnionych w nich osób,
- organizacje pozarządowe, których działalność opiera się przede wszystkim na pracy wolontariuszy,
- organizacje pozarządowe, których działalność opiera się na pracy zatrudnionych w nich osób i wolontariuszy.

Najmniejsze organizacje pozarządowe mogą być zaangażowane w realizację tylko jednego projektu (prowadzonego przez 1 lub 2 osoby, aktywistów-wolontariuszy), największe są w stanie realizować około 15 projektów, spośród których 1-3 dotyczą zwykle działalności antydyskryminacyjnej. Duże organizacje są przy tym w stanie zatrudniać ponad 30 osób. Większość z polskich organizacji pozarządowych dysponuje zespołem liczącym od pięciu do ośmiu osób (wolontariuszy lub stałych pracowników) i jest zaangażowana w realizację około 3 projektów (w tym np. jednego dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji).

Związki/centrale związkowe

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” – w jego skład wchodzi kilkanaście tysięcy organizacji zakładowych, ilość członków szacuje się wedle różnych danych na 400-600 tysięcy.
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych to federacja zrzeszająca ok. 500-600 tysięcy członków.
- Forum Związków Zawodowych zrzesza ok. 300-400 tysięcy członków.
- Czwartą grupę związków z. stanowią te, które nie są członkami 3 wspomnianych central. Mają one różną strukturę: pojedyncze organizacje zakładowe, związki branżowe, małe lokalne bądź branżowe zrzeszenia. Wszystkie one mają razem ok. 500 tysięcy członków.

Szacuje się, że wszystkie związki zrzeszają do ok. półtora miliona pracowników.

4.6 Sieci organizacji

Czy organizacje i związki należą do jakiejś sieci organizacji krajowych czy też działają na własną rękę?

Organizacje pozarządowe

Niektóre z polskich organizacji pozarządowych są, formalnie lub nieformalnie, częścią ogólnokrajowej sieci organizacji. Te z nich, które mają podobny profil działalności lub funkcjonują na tym samym terenie, nawiązują ze sobą współpracę. Poniżej zamieszczamy kilka przykładów takiej współpracy.

- **Koalicja na Rzecz Równych Szans** – nieformalna platforma ponad 40 organizacji pozarządowych i związków zawodowych działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w szczególności z powodu płci, orientacji

- seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, wieku, rasy i pochodzenia etnicznego, religii i wyznania.
<http://ptpa.org.pl/>.
- **Portal www.prawaczlowieka.edu.pl** – projekt realizowany przez Zakład Praw Człowieka Wydziału Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warszawskim, ale autorami wpisów są między innymi działacze różnych organizacji pozarządowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji (projekt ma też swoją stronę na portalu facebook).
 - **Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych** – zrzesza stowarzyszenia i związki stowarzyszeń osób niepełnosprawnych w Polsce.
www.pfon.org.
 - **Ogólnopolska Federacja Organizacji Osób Niepełnosprawnych Ruchowo** – powstała w kwietniu 1999 roku z inicjatywy 21 stowarzyszeń osób niepełnosprawnych ruchowo. Federacja skupia organizacje z terenu całego kraju zrzeszające osoby niepełnosprawne ruchowo i osoby działające na ich rzecz.
www.ofoonr.lublin.pl.
 - **Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych** – Misją Forum jest jednoczenie wszystkich instytucji w celu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.
www.niepelnosprawni.pl.
 - **Polskie Lobby Kobiet** – związek organizacji kobiecych posiadający status Federacji, z osobowością prawną, zajmujący się reprezentowaniem kobiet w różnych obszarach interesów, potrzeb i problematyki oraz monitorowania i egzekwowania praw i równości kobiet oraz mężczyzn w kontekście praw człowieka.
www.federacja-plk.eu.
 - **Forum 50+** – nieformalny, otwarty związek organizacji, które łączy wspólna misja – poprawa jakości życia ludzi starszych w Polsce.
<http://www.forum.senior.info.pl/f/kontakt>.

Związki zawodowe

Związek Solidarność jest stosunkowo scentralizowany, podczas gdy OPZZ i FZZ są zrzeszeniami znacznie bardziej niezależnych, poszczególnych związków. Struktura sieciowa, federacyjna („porozumienie”, „forum”) wspomaga je, lecz pracują one także niezależnie (np. w ramach branży). Jest także wiele organizacji związkowych na poziomie zakładu pracy.

4.7 Lokalizacja

Czy organizacje i związki mają zazwyczaj siedziby w stolicy kraju czy też w jego różnych miejscowościach?

Organizacje pozarządowe

Polskie organizacje pozarządowe są rozlokowane w Warszawie i innych dużych miastach kraju. Jednak tych mających swoje siedziby w stolicy i w 2-3 innych największych aglomeracjach miejskich jest więcej niż pozostałych. Z reguły też te



pierwsze są większe oraz bardziej aktywne i profesjonalne. Istnieją również organizacje mające oddziały w kilku dużych miastach, takie jak np. Kampania Przeciw Homofobii.

Związki zawodowe

Związki zawodowe mają swe siedziby w całym kraju. Także dwie (Solidarność i FZZ) spośród 3 central związkowych mają swe siedziby poza Warszawą.

4.8 Wpływ lokalizacji na rodzaj działania

Czy organizacje pozarządowe/ związki zawodowe mające swą siedzibę w Warszawie oraz te zlokalizowane w innych miejscowościach kraju zajmują się tym samym rodzajem działalności?

Organizacje pozarządowe

Zazwyczaj organizacje z Warszawy oraz innych dużych miast mają szerszy zakres działalności niż te z mniejszych miejscowości – zarówno pod względem jej rodzajów, jak i wachlarza problemów, którymi się zajmują. Staje się to szczególnie wyraźne w sytuacjach, w których wspomniana działalność obejmuje kontakty z rządem bądź też prowadzenie monitoringu wymagającego szczególnie profesjonalnego podejścia. Tak jest również wtedy, kiedy w grę wchodzi działania prawne. Jednakże również w małych miejscowościach istnieją organizacje świadczące pomoc prawną osobom dyskryminowanym.

Związki zawodowe

Różne związki zawodowe wykonują podobną bądź różną pracę, ale te różnice wynikają raczej nie z faktu posiadania siedziby w stolicy, lub nie, a z charakteru związku, branży, poziomu w hierarchii związku.

4.9 Rola polityczna i społeczna

Jaka jest polityczna lub społeczna rola, waga organizacji oraz związków na poziomie krajowym? (w odniesieniu do opinii publicznej, społeczeństwa obywatelskiego, firm/pracodawców, rządu).

Bardzo trudno ocenić polityczną i społeczną rolę i wagę, zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pozarządowych.

Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe są widoczne i próbują wpływać na sytuację polityczną (ustawodawstwo, stosowanie prawa przez organy państwa), ale ich znaczenie jest ograniczone. Przedstawiciele organizacji zasiadają np. w licznych ciałach doradczych, biorą udział w procesie legislacyjnym (konsultacje społeczne), mają



więc teoretycznie możliwość wpływu. Jednocześnie jednak nie ma utrwalonej tradycji pytania ich o zdanie, czy traktowania ich opinii poważnie. Ich rola społeczna wydaje się jednak rosnąć – wolno, lecz konsekwentnie.

Związki zawodowe

Polityczne znaczenie związków zawodowych jest często przeceniane, jako że są one bardzo widoczne. Jednakże są badacze i eksperci, którzy opisują działania i znaczenie Komisji Trójstronnej do spraw społeczno-gospodarczych oraz inne instrumenty dialogu społecznego jako symboliczne (jeśli nie iluzoryczne). Dodatkowo, wcześniejsze, a i nadal się zdarzające, poważne zaangażowanie polityczne związków zawodowych po stronie konkretnych partii politycznych, spowodowało problemy dla związków – traciły one np. wiarygodność jako obrońcy praw pracowniczych, kiedy ich przedstawiciele wchodzili w skład Parlamentu. Jedną z konsekwencji jest znaczny spadek liczby członków związków zawodowych w Polsce w porównaniu do sytuacji sprzed lat.

Współpraca

Czy organizacje i związki zawodowe zajmujące się tym samym rodzajem działalności współpracują ze sobą? (organizacje pozarządowe ze sobą, związki ze sobą, organizacje ze związkami).

Podjęmowanie współpracy

Wiele organizacji o podobnym profilu działalności nawiązuje ze sobą współpracę, czy tworzy wspomniane wcześniej koalicje lub fora współpracy. Najczęściej współpraca ogranicza się do akcji podejmowanych w obrębie określonej społeczności – i rzadko wychodzi poza jej granice, choć są już pierwsze przykłady szerszego podejścia, np. Koalicja na Rzecz Równych Szans.

Związki zawodowe tylko okazjonalnie współpracują z organizacjami pozarządowymi, ale zdarza się to coraz częściej. Przykładami współpracy organizacji pozarządowych ze związkami zawodowymi są:

- działania PTPA, w tym bardzo ciekawa publikacja „Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji. Podręcznik dobrych praktyk” (Śmiszek K. (red.), Warszawa 2009), zawierająca przykłady działań polskich i zagranicznych związków zawodowych na polu przeciwdziałania dyskryminacji,
- działania KPH, w tym organizacja konferencji, z której materiały znalazły się w publikacji „Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w zatrudnieniu” (Szypuła T., Śmiszek K. (red.), Warszawa 2008, dostępna na stronie internetowej KPH),
- udział działaczy i członków związków zawodowych w szkoleniach organizowanych przez organizacje pozarządowe,



- udział przedstawicieli związków zawodowych w manifestacjach, jak np. coroczne „manify”,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi pełnomocnika ds. LGBT ustanowionego w VIII 2009 przy OPZZ.

Związki zawodowe współpracują czasem z innymi związkami zawodowymi, ale jest także między nimi wiele napięć i problemów opisywanych nawet jako „konfliktowy pluralizm”, a pochodzących z przeszłości i mających swe źródło w różnych „sympatiach politycznych” głównych central związkowych. Więcej współpracy ma miejsce na poziomie lokalnym (od współpracy w ramach jednego zakładu poczynając), niż na poziomie krajowym, mimo że wszystkie sieci są często członkami tych samych ciał doradczych.

Cel nawiązywanej współpracy

Wspólne kampanie i działania związane z określonym wydarzeniem czy problemem są najczęstszą przyczyną, dla której organizacje pozarządowe nawiązują ze sobą współpracę. Na przykład wiele organizacji współdziała przy okazji organizowania marszów czy dni równości. W odróżnieniu od tego typu działań sporządzanie ekspertyz, prowadzenie działań prawnych czy też przygotowywanie raportów są tymi formami pracy organizacji pozarządowych, które realizują one zwykle samodzielnie, wyjątkiem jest tu Koalicja na Rzecz Równych Szans. Czasem współpracę podejmuje się ze względu na możliwość otrzymania grantów przez organizacje realizujące wspólnie jakieś działania.

NGO i związki zawodowe zasiadają czasami w tych samych ciałach doradczych, uczestniczą w tych samych konferencjach, wymieniają się publikacjami. Czasami pomagają sobie w sprawach prawnych itp. Ale, co do zasady, nie ma stałej współpracy, nie ma także najczęściej odpowiedniej strategii działania (związanej z rozwojem współpracy) z obu stron.

Zależność między częstotliwością i intensywnością podejmowanej współpracy a charakterem dyskryminacji

Współpraca organizacji pozarządowych zajmujących się tym samym rodzajem działalności wiąże się też silnie z aktualną sytuacją w kraju. Jeśli rzeczywistość podsuwa tym organizacjom jakiś wspólny cel, wzrasta stopień ich kooperacji w obrębie określonych społeczności. Obserwuje się też okresy wzmożonej aktywności różnych organizacji pozarządowych działających na tym samym polu. Do takich przypadków należy w Polsce np. współpraca organizacji w związku z przygotowywaniem projektu ustawy o związkach partnerskich, bądź też kooperacja mniejszości narodowych i etnicznych, poprzedzająca przyjęcie ustawy o mniejszości narodowych i etnicznych i języku regionalnym. Wśród organizacji pozarządowych zajmujących się tym samym rodzajem działalności istnieje często specjalizacja: niektóre z nich koncentrują się na pracy w dziedzinie edukacji, inne zaś na działalności prawnej lub kulturalnej.



Współpraca między organizacjami pozarządowymi a związkami jest rzadka w przypadku wszystkich przyczyn dyskryminacji. To samo dotyczy współpracy związków zawodowych ze sobą.

4.10 Współpraca międzynarodowa

Czy polskie organizacje pozarządowe/ związki zawodowe współpracują (lub utrzymują kontakty) z podobnymi organizacjami za granicą?

Organizacje pozarządowe

Wiele polskich organizacji pozarządowych, zwłaszcza tych mających swe siedziby w stolicy i dużych miastach, współpracuje z podobnymi organizacjami w innych krajach. Organizacje mniejsze, zlokalizowane na terenie całego kraju, koncentrują się zwykle na działalności lokalnej. Wspomniane kontakty zagraniczne dotyczą przede wszystkim krajów sąsiadujących, z reguły raczej zachodnich niż wschodnich. Niektóre z polskich organizacji pozarządowych współpracują z partnerami z państw należących do Unii Europejskiej, niektóre są częścią międzynarodowych sieci lub federacji, bądź też biorą udział w realizacji projektów międzynarodowych, częściej jako uczestnicy niż inicjatorzy.

Związki zawodowe

Związki zawodowe, a zwłaszcza duże federacje, współpracują z partnerami zagranicznymi, ale jest to ciągle dość rzadkie. Brały one udział w projektach finansowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, międzynarodowe centrale związków zawodowych, Komisję Europejską czy centrale związkowe z Francji i Szwecji. Współpraca ze związkami z krajów sąsiadujących czy nowych państw członkowskich Unii jest raczej rzadka. Kontakty najczęściej ograniczają się do udziału w wydarzeniach międzynarodowych jak szkolenia, konferencje, spotkania międzynarodowych central związkowych.

4.11 Działalność na arenie międzynarodowej

Czy organizacje te działają na arenie międzynarodowej (prowadzenie kampanii, praca nad konkretnymi przypadkami, inne rodzaje działalności)?

Organizacje porządowe

Kilka polskich organizacji pozarządowych pracuje na arenie międzynarodowej, na przykład składa tzw. raporty alternatywne do komitetów ONZ rozpatrujących polskie sprawozdania okresowe lub do organów Rady Europy (robi to np. Kampania Przeciw Homofobii, Helsińska Fundacja Praw Człowieka), bierze udział w pracach międzynarodowych ciał (jak platforma współpracy przy Agencji Praw Podstawowych), uczestniczy w międzynarodowych projektach badawczych i sieciach ekspertów. Te z polskich organizacji, które angażują się w prowadzenie kampanii



lub lobbingu, czynią to raczej w charakterze członków sieci międzynarodowych niż na własną rękę.

Związki zawodowe

Związki zawodowe uczestniczą w pracach międzynarodowych organizacji związkowych. Jednak, póki co, nie prowadzą profesjonalnej działalności na arenie międzynarodowej (kampanie, sprawy przed trybunałami itp.).

Dobrym przykładem współpracy międzynarodowej w przeciwdziałaniu dyskryminacji jest aktywna działalność ZNP w ramach Międzynarodówki Nauczycielskiej (*Education International, EI*), czy Europejskiego Komitetu Związków Zawodowych Oświaty i Nauki.

4.12 Posługiwanie się językiem angielskim

Czy w swojej pracy posługują się językiem angielskim?

Organizacje pozarządowe

Niektóre z polskich organizacji pozarządowych posługują się w pracy językiem angielskim. Dotyczy to zwłaszcza tych mających swe siedziby w Warszawie lub innych dużych miastach. Znajomość języka angielskiego wśród członków pozostałych organizacji zależy w dużym stopniu od ich wieku, język ten znają bowiem głównie ludzie młodzi. W sumie można powiedzieć, że coraz więcej członków organizacji pozarządowych włada angielskim, chociaż nie wszyscy na tyle dobrze, aby posługiwać się nim skutecznie w pracy.

Związki zawodowe

W organizacjach na szczeblu regionalnym i centralnym niektóre osoby posługują się językiem angielskim, lecz większość liderów i aktywistów związkowych nie posługuje się tym językiem. Oczywiście są związki, w których więcej członków posługuje się językami obcymi, jak np. ZNP.



5 KRAJOWE USTAWODAWSTWO ANTY-DYSKRYMINACYJNE²⁰

5.1 Przeniesienie (transpozycja) Dyrektyw na grunt prawa krajowego

W Konstytucji RP z 1997 roku znajduje się ogólny zakaz dyskryminacji, mówiący, że wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Zapis ten został uszczegółowiany w aktach niższego rzędu. Wejście Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 oznaczało obowiązek dostosowania prawa polskiego do prawa wspólnotowego, w tym implementowania dwóch dyrektyw antydyskryminacyjnych: Dyrektywy z dnia 29 czerwca 2000r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (2000/43/WE) i Dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE).

Początkowo, ustawodawca polski nie zdecydował się na uchwalenie osobnego aktu prawnego wprowadzającego zapisy dyrektyw, a przyjął formułę odpowiednich zmian w aktach przygotowywanych lub już obowiązujących (przede wszystkim w kodeksie pracy). Taka implementacja była jednak niepełna i pozostawiła wiele luk. W związku z przekroczeniem (o kilka lat) terminu wdrożenia niektórych przepisów różnych dyrektyw antydyskryminacyjnych Komisja Europejska wszczęła przeciwko Polsce pięć procedur za naruszenie prawa unijnego (*infringement procedures*). Ryzyko poniesienia przez Polskę poważnych konsekwencji finansowych spowodowało, że po latach prac uchwalono ustawę o charakterze ogólnym, której celem była pełna implementacja dyrektyw – Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Obowiązuje ona od 1 stycznia 2011r. i implementuje przepisy 5 dyrektyw UE:

- dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa,
- dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudniania i pracy,
- dyrektywa Rady 2004/113/WE z 13 grudnia 2004r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług,
- dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy,

²⁰ Ostatnia aktualizacja – wrzesień 2011 r.



Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (z 3 grudnia 2010r.) określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** oraz organy właściwe w tym zakresie (art. 1). Ustawę stosuje się zarówno do **osób fizycznych** jak i do **osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną** (art. 2).

Ustawę stosuje się w zakresie (art. 4):

- 1) **podejmowania kształcenia zawodowego**, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
- 2) **warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej**, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 3) **przystępowania i działania w związkach zawodowych**, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,
- 4) **dostępu i warunków korzystania z:**
 - a) **instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy** określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r. 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,
 - b) **zabezpieczenia społecznego,**
 - c) **opieki zdrowotnej,**
 - d) **oświaty i szkolnictwa wyższego,**
 - e) **usług**, w tym **usług mieszkaniowych, rzeczy** oraz **nabywania praw i energii**, jeżeli są one **oferowane publicznie.**

Polska ustawa ogranicza się jednak do niemal dosłownej implementacji dyrektyw i nie wychodzi poza ich zakres. Stąd, tak jak i dyrektywy, ustawa (rozdział 2) niektóre grupy społeczne (np. osoby narażone na dyskryminację z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, czy płci) chroni w znacznie szerszym zakresie niż inne (osoby dyskryminowane z powodu niepełnosprawności, orientacji seksualnej, wieku, religii lub przekonań).

Jednocześnie regulacja wprowadza **wyjątki**, ustawy nie stosuje się między innymi do (art. 5):

- 1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami,
- 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,
- 3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości,
 - 4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć,
 - 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,
 - 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 wymaganiam zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby,
 - 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 wymaganiam 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,
 - 8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 - 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,
 - b) polegającego na ustalaniu 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 odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć,
 - 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.

Ustawa definiuje różne formy dyskryminacji (art. 3):

- 1) **dyskryminacja bezpośrednia** to sytuacja, 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,
- 2) **dyskryminacja pośrednia** to sytuacja, 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 obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,
- 3) **molestowanie** to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- 4) **molestowanie seksualne** – 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.

Termin „nierówne traktowanie” definiowane jest w odniesieniu do powyższych definicji. 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.

Ustawa definiuje także **zasadę równego traktowania** jako brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

Jedną z luk w implementacji dyrektyw był przez lata brak tzw. organu ds. równości (*equality body*). W rozdziale 3 ustawa określa **Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania** i wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.



Zgodnie z ustawą (art. 13) każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma **prawo do odszkodowania**. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego oraz, jeśli chodzi o postępowanie, przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Jednocześnie ustawa wprowadza zasadę „**przeniesienia ciężaru dowodu**”. Polega ona na tym, że osoba poszkodowana, która zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, ma jedynie **uprawdopodobnić** fakt jej naruszenia. Gdy uprawdopodobni ona naruszenie zasady równego traktowania, to wówczas ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

W przypadku osób niepełnosprawnych ustawa (art. 27) wprowadza obowiązek tzw. „**niezbędnych usprawnień**” – pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Prócz obowiązującej od 2011 r. ustawy wspomnieć należy także inne przepisy, których celem była implementacja dyrektyw, a które uchwalono kilka lat wcześniej.

Kodeks pracy

Zgodnie z **Ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania** jej przepisów (a konkretnie rozdziału 1 i 2) nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym wcześniej przepisami ustawy – Kodeks pracy.

Zmiany w kodeksie pracy zapoczątkowała nowelizacja z 14 XI 2003 (obowiązują one od 1 stycznia 2004, w kolejnych latach były także zmieniane). Do kodeksu wprowadzono m.in. **ogólną zasadę równego traktowania** (art. 11³); zmieniono także rozdział IIa, który nazwano „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, definiując w nim dyskryminację w sferze zatrudnienia oraz wprowadzając wiele szczegółowych regulacji wynikających z dyrektyw. Poniżej przytaczamy najważniejsze przepisy kodeksu pracy.

Art. 11³ Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.



Art. 9.4 Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 18^{3a}.

§ 1 Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, 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.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.



Art. 18^{3b}.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia 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.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 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.



Art. 18^{3c}.

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}.

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ustawa o promocji zatrudnienia

Uchwalenie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nastąpiło 20 kwietnia 2004r. (ustawę wielokrotnie nowelizowano). Ustawa zawiera wiele przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym, wprowadza generalny zakaz stosowania kryteriów odnoszących się do płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, narodowości, orientacji seksualnej, przekonań politycznych, wyznania religijnego i przynależności związkowej przy prowadzeniu działalności regulowanej ustawą.

Kodeks postępowania cywilnego

Zmiana kodeksu postępowania cywilnego [kpc] implementująca dyrektywę obowiązuje od 2 lutego 2005r. Zmiana ta wprowadziła do przepisu regulującego pozycję organizacji społecznej przed sądem nowe sformułowanie dotyczące organizacji pracujących na rzecz równości i niedyskryminacji. Nowy art. 61 § 4 kpc stanowi obecnie, że organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, mogą w sprawach o



roszczenia z tego zakresu wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, wstępować do postępowania w każdym jego stadium.

Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych

Uchwalona 6 stycznia 2005 roku ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym wprowadziła ogólny zakaz dyskryminacji mniejszości dyskryminacji wynikającej z przynależności do mniejszości. Nałożyła także na organy władzy publicznej obowiązek podejmowania odpowiednie środki w celu:

- 1) popierania pełnej i rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości a osobami należącymi do większości,
- 2) ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości lub przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości,
- 3) umacniania dialogu międzykulturowego.

Warto podkreślić, że regulacje te odnoszą się do mniejszości narodowych i etnicznych wymienionych w ustawie.

5.2 Procedury administracyjne i prawne środki właściwe dla zwalczania przypadków naruszeń ustawodawstwa antydyskryminacyjnego

Przedstawione poniżej prawne możliwości działania są jedynie sygnalizacją różnych, wybranych środków prawnych i procedur, które organizacje pozarządowe czy związki zawodowe powinny brać pod uwagę przy planowaniu strategii postępowania w konkretnym przypadku dyskryminacji.

5.2.1 Prawne środki ochrony

W polskim systemie dostępnych jest wiele różnych środków prawnych i możliwości działania w przypadkach dyskryminacji, która przejawia się zarówno w stosunkach pracy, jak i poza nimi.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze prawa cywilnego

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (z 3 grudnia 2010r.) określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** oraz organy właściwe w tym zakresie. Ustawę stosuje się zarówno do **osób fizycznych** jak i do **osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną**.



Należy jednakże pamiętać, że ustawa nie przyznaje równej ochrony przed dyskryminacją. Kwestią różnicującą tę ochronę jest przesłanka dyskryminacji (tzw. cecha prawnie chroniona) oraz obszar życia, w jakim nierówne traktowania miało miejsce. I tak, w odniesieniu do:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokończenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,
- dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

ustawa wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**

W odniesieniu do:

- dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego,
- usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie,

zakaz dyskryminacji obejmuje przesłanki **pleci, rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości**, pozostałe przesłanki pomija.

W odniesieniu do obszarów takich jak:

- opieka zdrowotna,
- oświata i szkolnictwo wyższe,

zakaz dyskryminacji obejmuje przesłanki **rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości**, pomijając pozostałe przesłanki.

Jednocześnie regulacja wprowadza **wyjątki**, ustawy nie stosuje się między innymi do:

- sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami,
- treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na pleć,



- swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości,
- usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć,
- 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,
- 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 wymaganiami zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby,
- 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 wymaganiami 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,
- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 - 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,
 - polegającego na ustalaniu 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 odmienne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć,
- 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.



Ustawa definiuje różne formy dyskryminacji:

- 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;
- 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 obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
- 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;
- 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.

Instrumenty skargowe prawa cywilnego, umożliwiające dochodzenie naruszonych dyskryminacją praw

Ustawa wprowadziła możliwość dochodzenia naruszonych dyskryminacją praw. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy **Kodeksu cywilnego**. Ustawa wprowadziła zasadę, iż do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy **Kodeksu postępowania cywilnego**.

Co więcej, w celu ułatwienia osobie, która dochodzi swoich praw przed sądem cywilnym na mocy ustawy, wprowadzona została zasada tzw. **odwróconego ciężaru dowodu**. Oznacza ona, że ten kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Należy również pamiętać, że 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. Co ważne, dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Ustawa wprowadziła również zasadę, iż 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. Zasadę tę stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. W przypadku, gdyby osoba korzystająca z możliwości dochodzenia swoich praw stała się ofiarą nierównego traktowania, takie zachowanie kreuje po jej stronie **kolejne** roszczenie odszkodowawczego.

Sądem właściwym do rozpatrywania pozwów o odszkodowanie za doznaną dyskryminację jest **sąd cywilny**.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze prawa pracy Kodeks pracy

Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy znalazł swoje odzwierciedlenie w przepisach głównie w przepisach Kodeksu pracy, w rozdziale IIa zatytułowanym „Równe traktowania w zatrudnieniu”. Jednocześnie, w przepisach dotyczących głównych zasad prawa pracy wprowadzono przepis, w którym jednoznacznie określono, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Wprowadzenie zakazu dyskryminacji do zasad ogólnych przepisów Kodeksu pracy spowodowało, że przepisy te uzyskały niezwykle wysoką rangę w systemie prawa pracy, jednocześnie wyznaczając standardy interpretacji innych przepisów Kodeksu pracy.

W rozdziale II a „Równe traktowania w zatrudnieniu” wprowadzono szereg definicji różnych postaci dyskryminacji. Zdefiniowano dyskryminację bezpośrednią, pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie do dyskryminacji, zakazano także działań odwetowych wobec tych osób, które zdecydowały się na dochodzenie swoich praw naruszonych dyskryminacją. Przepisy tego rozdziału wprowadziły także zasadę tzw. przerzuconego ciężaru dowodu, czyli procedury, w której przed sądem, który rozpatruje pozew o dyskryminację, osoba pokrzywdzona nierównym traktowaniem jedynie uprawdopodobnia fakt naruszenia prawa, a pozwany jest zobligowany do udowodnienia, iż do dyskryminacji nie doszło. (Przepisy Kodeksu pracy zakazujące dyskryminacji przedstawione są w części dotyczącej kwestii przeniesienia (transpozycja) dyrektyw antydyskryminacyjnych na grunt prawa krajowego).



Instrumenty skargowe prawa pracy, umożliwiające dochodzenie naruszonych dyskryminacją praw

Pracownikowi, który doznał nierównego traktowania w zatrudnieniu przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Takie roszczenie odszkodowawcze dochodzone jest poprzez pozew przeciwko pracodawcy. Należy bowiem pamiętać, że zasadą jest w przypadkach dochodzenia odszkodowania za dyskryminację w miejscu pracy, roszczenie kierowane jest przeciwko pracodawcy, nawet w sytuacjach, kiedy osobą która dopuściła się zakazanego prawem zachowania o charakterze nierównego traktowania jest np. współpracownik, kolega, koleżanka z pracy, a nawet klient czy dostawca danego zakładu pracy. Zgodnie bowiem z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Należy zaznaczyć, iż odpowiedzialność ponosi również niedoszły pracodawca, w kontekście dyskryminacji na etapie rekrutacji. Pracodawca, który w konsekwencji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie nawiązał z kandydatem na dane stanowisko stosunku pracy, może być adresatem roszczenia odszkodowawczego ze strony osoby dyskryminowanej.

Pracownik ma kilka możliwości dochodzenia naruszonych dyskryminacją praw. Są to:

- **dochodzenie odszkodowania** – osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do uzyskania odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (Art. 18^{3d} kodeksu pracy),
- **dochodzenie świadczenia** – którego niesłusznie pozbawiono pracownika (na przykład premii regulaminowej),
- **dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę w przypadku kiedy działania dyskryminacyjne wywołały rozstrój zdrowia.

Charakteryzując znaczenie i funkcję odszkodowania i zadośćuczynienia za dyskryminację, należy podkreślić, że zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną, gdyż stanowi ekwiwalent za doznaną przez pokrzywdzonego szkodę niemajątkową czyli krzywdę.

Zadośćuczynienie powinno wynagrodzić doznane przez pokrzywdzonego cierpienia, utratę radości życia oraz ułatwić mu przezwycięzenie ujemnych przeżyć psychicznych.²¹

²¹ „Kodeks cywilny – komentarz”, Gniewek E. (red.), Warszawa 2006.



Odszkodowanie zasadniczo należy się tylko wówczas, gdy po stronie pracownika powstanie szkoda i szkoda ta oraz jej wysokość zostanie przez niego udowodniona. Szkoda powinna być pojmowana tak jak wynika to z przepisów prawa cywilnego tzn. że obejmuje ona nie tylko stratę, ale również utracone korzyści.

Należy również pamiętać, że pracownik, który doznaje działań dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy ma prawo do **rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, (czyli bez konieczności zachowania odpowiednich terminów)** i ubiegania się o uzyskanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jest to możliwe w przypadku, kiedy pracodawca naruszając zasadę równego traktowania pracowników i dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację w miejscu pracy rozpatrują sądy pracy – rejonowe lub okręgowe, w zależności od wysokości roszczenia. Kwestie właściwości sądu szczegółowo uregulowane są w Kodeksie postępowania cywilnego. W sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

Przepisy prawa przewidują także możliwość ubiegania się o ustanowienie przez sąd pełnomocnika z urzędu w osobie adwokata lub radcy prawnego.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze prawa administracyjnego

W dochodzeniu swoich praw, niekiedy, przydatnymi mogą być przepisy prawa administracyjnego. W myśl bowiem przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, obywatel, który uważa, iż jego sprawa została załatwiona w sposób niewłaściwy, a powodem takiego zachowania się organu administracyjnego mogły być motywy dyskryminacyjne, obywatelowi przysługuje prawo do złożenia odpowiedniej skargi. Przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw. Przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego szczegółowo regulują, które organy administracji publicznej są właściwe do rozpatrywania tego typu skarg. I tak, dla przykładu, wojewoda jest organem właściwym do rozpatrzenia skarg składanych na działania rady gminy, rady powiatu i sejmiku województwa. Organem właściwym do rozpatrzenia skarg na działania wojewody jest Prezes Rady Ministrów.

Szczegółowe przepisy dotyczące postępowania skargowego w postępowaniu administracyjnym znajdują się w Rozdziale 2 Kodeksu postępowania administracyjnego zatytułowanym „**Skargi**”.



Pomocnymi przepisami, w sytuacji kiedy organ administracji publicznej dopuszcza się nierównego traktowania, są przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego regulujące kwestię tzw. wniosków. Przedmiotem wniosku mogą być w szczególności sprawy ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom, ochrony własności, lepszego zaspokajania potrzeb ludności. Wnioski składa się do organów właściwych ze względu na przedmiot wniosku. Składania wniosków jest tzw. miękkim instrumentem oddziaływania na działania administracji i nie powoduje automatycznego obowiązku organu, do którego taki wniosek wpłynął do zmiany swoich działań. Postępowania wnioskowe uregulowane są w Rozdziale 3 Kodeksu postępowania administracyjnego zatytułowanym „**Wnioski**”

Od decyzji administracyjnej wydanej w drugiej instancji przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który jest organem sądowy kontrolującym działania administracji publicznej. Aktem prawnym regulującym szczegółowo postępowanie w takim przypadku jest ustawa „**Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi**”.

Skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego przysługuje także na np. dyskryminujące decyzje samorządów zawodowych – np. samorządu adwokackiego, architektów, lekarzy weterynarii, notariuszy, radców prawnych itp. (można ją oprzeć na art. 65 konstytucji gwarantującym wolność wyboru i wykonywania zawodu).

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze prawa karnego

Działania dyskryminujące mogą również przybierać na tyle drastyczne formy, iż potrzebne i konieczne jest zastosowanie przepisów karnych. Przestępstwa o charakterze dyskryminacyjnym mogą mieć następujące formy:

Przestępstwa przeciwko ludzkości:

- dopuszczenie się wyniszczenia w całości albo w części grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie, dopuszczenie się zabójstwa albo spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu osoby należącej do takiej grupy,
- stosowanie przemocy lub groźby bezprawnej wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości,
- publicznie nawoływanie do popełnienia przestępstwa w postaci stosowania przemocy lub groźby bezprawnej wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości.



Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania

- ograniczanie człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość,
- złośliwe przeszkadzanie publicznemu wykonywaniu aktu religijnego kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej,
- obrażanie uczuć religijnych innych osób, znieważanie publiczne przedmiotu czci religijnej lub miejsca przeznaczonego do publicznego wykonywania obrzędów religijnych.

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w tym:

- złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika wynikającego ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.

Przestępstwa przeciwko porządkowi publicznemu:

- publiczne propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwa lub nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość,
- rozpowszechnianie, produkcja, utrwalanie lub sprowadzanie, nabywanie, przechowywanie, posiadanie, prezentowanie, przewożenie lub przesyłanie druku, nagrania lub innego przedmiotu, zawierającego treści faszystowskich lub innego totalitarnego ustroju państwa albo będącego nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej,
- publiczne znieważanie grupy ludności albo poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów naruszanie nietykalności cielesnej.

Wykroczenia przeciwko interesom konsumentów

W przypadku dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług skorzystać można z przepisów określających wykroczenia (orzekają o nich sądy rejonowe). Jednymi z najbardziej pomocnych przepisów w tej materii są przepisy Kodeksu wykroczeń, które zakazują umyślnego i bez uzasadnionej przyczyny odmawiania sprzedaży przez sprzedawcę towarów zarówno w placówce handlu detalicznego jak i przedsiębiorstwie gastronomicznym. Osoba, która dopuści się takiego czynu, podlega karze grzywny. Innym przepisem, który może mieć zastosowanie w przypadku dyskryminującego zachowania w sferze dostępu do dóbr i usług jest przepis, który zakazuje osobom, zajmującym się zawodowo świadczeniem usług, żądania i pobierania za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnego bez uzasadnionej przyczyny odmawiania świadczenia, do którego jest obowiązany. Zachowanie takiej osoby podlega także karze grzywny.



Dodatkowe, uzupełniające metody dochodzenia praw naruszonych dyskryminacją

W sferze prawa cywilnego istnieją różne możliwości dochodzenia ochrony swoich praw przez osoby doznające dyskryminacji z różnych powodów. Są to instrumenty opierające się na stosowaniu zasad ogólnych, a nie stworzone specjalnie w celu ochrony jakichkolwiek mniejszości czy grup tradycyjnie marginalizowanych.

Powództwo o ochronę dóbr osobistych

Dobra osobiste to pewne wartości związane ściśle z jednostką ludzką, „indywidualne wartości świata uczuć, stanu życia psychicznego człowieka.”²² Wśród dóbr osobistych, tradycyjnie chronionych przez prawo cywilne, art. 23 Kodeksu cywilnego wymienia między innymi zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, wizerunek, nietykalność mieszkania; nie wymienia natomiast ani godności, ani rasy lub pochodzenia etnicznego, ani orientacji seksualnej. Wyliczenie dóbr osobistych w tym przepisie jest jednak jedynie przykładowe. Nie ulega jednak wątpliwości, że godność człowieka jest dobrem osobistym prawnie chronionym. Wynika to bezpośrednio z art. 30 Konstytucji RP.

Można powiedzieć, że w każdym przypadku, w którym naruszone zostają czyjeś dobra osobiste ze względu na jego rasę lub pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, przekonania polityczne albo orientację seksualną, musi dojść w sposób oczywisty do naruszenia jego godności, ponieważ godność rozumiana jako poczucie i świadomość własnej wartości, honor, duma, szacunek do samego siebie, wynikają z tego, kim się jest, w tym także z rasy, pochodzenia etnicznego, przynależności do określonego narodu, wyznawanej religii, itd. Naruszenie dóbr osobistych człowieka z tych przyczyn polegać może na każdym obraźliwym zachowaniu – wyszydzaniu, poniżaniu, wyśmiewaniu, formułowaniu nieprawdziwych krzywdzących ocen, niewłaściwych gestach, a także na naruszaniu nietykalności cielesnej. Może nastąpić słownie, przez publikacje prasowe, audycje radiowe i telewizyjne, informacje umieszczane w Internecie i w każdy inny sposób, który może być potraktowany jako na naruszenie dóbr osobistych.

W oparciu o art. 24 Kodeksu cywilnego – każdy czyje dobro osobiste zostało naruszone lub zagrożone może domagać się:

- zaniechania działania zagrażającego jego dobrom osobistym,
- dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (na przykład przeproszenia na piśmie, opublikowania stosownego oświadczenia w prasie),

²² „Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego”, Grzybowski S., Warszawa 1957, str. 78.



- zadośćuczynienia pieniężnego rekompensującego doznaną krzywdę (art. 445 i art. 448 Kodeksu cywilnego), przy czym zadośćuczynienie powinno być odpowiednie, co oznacza, że powinno stanowić skuteczne naprawienie doznanych krzywd,
- zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 448 Kodeksu cywilnego),
- naprawienia szkody (w szczególności odszkodowania) na zasadach ogólnych (art. 415 i nast. Kodeksu cywilnego), jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, przy czym odszkodowanie powinno pokryć wszelkie szkody wynikające z bezprawnego działania lub zaniechania osoby, która dopuściła się aktu dyskryminacji.

Co ważne, wytoczenie powództwa o ochronę dóbr osobistych zależy od ustalenia, jakie dobro osobiste zostało naruszone, jak również od dokonania oceny, czy naruszenie tego dobra osobistego ma charakter jedynie subiektywny, tj. opiera się tylko na przeświadczeniu zainteresowanej osoby o naruszeniu dóbr osobistych - negatywnych odczuciach po stronie pokrzywdzonego – czy też ma charakter obiektywny. W zakresie stwierdzenia obiektywności naruszenia miernikiem jest potencjalna reakcja opinii publicznej na naruszenie, będąca odzwierciedleniem poglądów powszechnie przyjętych i akceptowanych przez społeczeństwo w danym momencie.

Osoba, której zarzucane jest naruszenie dóbr osobistych, może zostać zwolniona od odpowiedzialności, o ile wykaże, że jej działanie nie było bezprawne. To zatem na pozwanym spoczywa obowiązek udowodnienia, że jego działanie znajduje uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym, tj. nie jest bezprawne. Powód musi natomiast jedynie wskazać fakt naruszenia dóbr osobistych i korzysta z domniemania bezprawności. Jego sytuacja procesowa jest zatem korzystniejsza niż sytuacja pozwanego.²³

Pozwy o naruszenie dóbr osobistych kieruje się do sądu okręgowego. W sprawie takiej można ubiegać się o zwolnienie przez sąd od kosztów sądowych i przyznanie pełnomocnika z urzędu. Jeżeli osoba ubiegająca się o ochronę swoich praw nie zna wystarczająco dobrze języka polskiego, ma prawo skorzystać z pomocy tłumacza (na koszt Państwa).

5.3 Formy uzyskiwania wsparcia przez osoby doświadczające dyskryminacji

5.3.1 Skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich

Każdy ma prawo wystąpienia, na zasadach określonych w ustawie, do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw

²³ Bodnar A., „Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w sferze prawa cywilnego”, w: Śmiszek K. (red.), „Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego i standardów europejskich” Warszawa, 2006, s. 16-17.



naruszonych przez organy władzy publicznej (art. 80 Konstytucji RP). Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz w innych aktach normatywnych (art. 208 Konstytucji RP). W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik bada, czy wskutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej (art. 1 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich z 1987r.). Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich stanowi także, że stoi on również na straży realizacji zasady równego traktowania (art. 2 ustawy).

Rzecznik i jego biuro (informacja ze strony www.brpo.gov.pl, tam też więcej informacji):

- sprawdza fakty, powołane przez skarżącego, przy czym czyni to sam lub może zwrócić się z wnioskiem o zbadanie sprawy do innego organu kontrolnego,
- podejmuje czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania,
- może zbadać sprawę na miejscu oraz zażądać akt sprawy lub informacji o stanie sprawy od każdej instytucji,
- po zbadaniu sprawy i stwierdzeniu, że prawa i wolności człowieka i obywatela zostały naruszone, kieruje wystąpienie do właściwego organu, organizacji lub instytucji, w których działalności takie naruszenie nastąpiło lub do organu nadrzędnego o usunięcie naruszenia,
- może wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności ustawy z Konstytucją i ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi albo o zbadanie zgodności przepisów aktów niższego rzędu z aktami wyższego rzędu; z analogicznym wnioskiem co do zgodności aktu prawa miejscowego z aktami wyższego rzędu Rzecznik może wystąpić do wojewódzkiego sądu administracyjnego,
- choć Rzecznik sam inicjatywy ustawodawczej nie ma, może wystąpić do właściwych organów z wnioskiem o podjęcie inicjatywy ustawodawczej lub o wydanie albo zmianę aktu prawnego niższego rzędu,
- ma prawo wniesienia kasacji w sprawie karnej do Sądu Najwyższego. Podstawą kasacji może być jedynie stwierdzenie, że nastąpiło rażące naruszenie prawa przez sądy. Kasacja w sprawie karnej nie może być wniesiona wyłącznie z powodu niewspółmierności kary,
- może zażądać wszczęcia postępowania w sprawie cywilnej, a także wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu cywilnym, składać skargi kasacyjne do Sądu Najwyższego,
- żądać wszczęcia postępowania administracyjnego, brać udział w postępowaniu administracyjnym na prawach przysługujących prokuratorowi oraz wnieść skargę do sądu administracyjnego na akty i czynności organu administracji publicznej, oraz wnieść skargę kasacyjną od orzeczenia wojewódzkiego sądu administracyjnego do Naczelnego Sądu Administracyjnego,



- może zażądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawie karnej o przestępstwo ścigane z urzędu,
- może wystąpić z wnioskiem o ukaranie za wykroczenie, a także uchylenie przez sąd prawomocnego orzeczenia w sprawie o wykroczenie,
- ma prawo wystąpienia do sądu o stwierdzenie nieważności orzeczenia wydanego przez organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości lub organów pozasądowych w sprawach osób represjonowanych za działalność na rzecz niepodległego bytu Państwa Polskiego.

Rzecznik przy załatwieniu spraw nie jest związany terminami wynikającymi z kodeksu postępowania administracyjnego. Na odmowę podjęcia przez niego czynności nie przysługuje żaden środek odwoławczy.

Należy wiedzieć, że wszystkie listy kierowane do Rzecznika są uważnie czytane. Rozpatrywane są też wszystkie skargi zgłoszone ustnie w czasie dyżurów w Biurze Rzecznika. Dla ułatwienia pracy, a także przyspieszenia rozpatrzenia sprawy, w wystąpieniu do Rzecznika należy:

- podać imię, nazwisko i adres, kod, na który należy kierować korespondencję,
- dokładnie wskazać, czego dotyczy sprawa oraz podać w sposób zwięzły i jasny argumenty wykazujące naruszenie wolności lub prawa,
- dołączyć niezbędne dokumenty (kopie lub odpisy), które skarżący posiada.

Od 1 stycznia 2011r. zgodnie z przepisami ustawy z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Rzecznik Praw Obywatelskich jest tzw. organem ds. równości, co oznacza, że do niego należy kierować skargi na dyskryminację. Należy jednak pamiętać, że polskie prawo różnicuje obowiązek reagowania Rzecznika na skargi dotyczące dyskryminacji w zależności od sfery życia, w której ta dyskryminacja nastąpiła. Jeśli zachowania dyskryminacyjnego doszło w relacji administracja publiczna (szeroko pojęta) a obywatelem, Rzecznik ma obowiązek podjąć działania. Jeśli natomiast do dyskryminacji doszło pomiędzy podmiotami prywatnymi (np. prywatny usługodawca a osoba fizyczna lub prywatna osoba prawna), to Rzecznik dysponuje dowolnością reagowania na wpływającą skargę (art. 11 ust. 2. ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich: „W zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi Rzecznik może podjąć działania, o których mowa w ust. 1 pkt 2.”).

5.3.2 Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy

Skargę do Państwowej Inspekcji Pracy [PIP] składa się piśmie, ale można zrobić to także ustnie. Skargi i wnioski nie mogą być anonimowe. Te niezawierające imienia i nazwiska lub nazwy oraz adresu wnoszącego pozostawia się bez rozpoznania. Okręgowy Inspektorat Pracy może podjąć decyzję o rozpatrzeniu anonimowej skargi lub wniosku jeżeli wynika z nich, że:



- w sposób rażąco naruszane są przepisy prawa pracy, w tym w szczególności występuje zagrożenie życia lub zdrowia pracowników
- istnieje znaczne prawdopodobieństwo naruszenia przepisów prawa pracy przez organy lub pracowników PIP.

Nazwiska osób skarżących i ich adresy stanowią tajemnicę służbową i nie są ujawniane. Inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

Inspektor na podstawie uzyskanych od skarżącego informacji sporządzi pismo. Inspektor pracy ma prawo przeprowadzenia o każdej porze dnia i nocy, bez uprzedzenia, kontroli przestrzegania prawa pracy (a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych) we wszystkich podmiotach, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów inspektor pracy jest uprawniony wydać nakaz (decyzję administracyjną):

- usunięcia stwierdzonych uchybień – gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- natychmiastowego wstrzymania prac lub skierowania pracowników lub osób do innych prac – gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub osób wykonujących te prace,
- wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi.

Inne nieprawidłowości inspektor pracy reguluje poprzez wystąpienie. Za wykroczenie przeciwko prawom pracownika inspektor pracy ma prawo ukarać sprawcę mandatem lub wystąpić do sądu z wnioskiem o jego ukaranie.

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:

Główny Inspektorat Pracy
Warszawa, ul. Krucza 38/42;
Telefonicznie (pod nr: (0 22) 628 58 07) od poniedziałku do piątku w godz. 9-14;
osobiście (w pok. 547) od poniedziałku do piątku godz. 16-18.

Porad udzielają także Okręgowe Inspektoraty PIP (ich lista z nr telefonów i godzinami przyjęć znajduje się na www.pip.gov.pl).

Inspektor Pracy może też wytoczyć powództwo (tylko w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy) i w innych sprawach reprezentować pracownika przed



sądem (na przykład w sprawie o odszkodowanie w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę).²⁴

5.3.3 Pomoc związków zawodowych

Osoba, którą dotknęła dyskryminacja w stosunkach zatrudnienia, może zwrócić się o pomoc do organizacji związkowej. Związki zawodowe są powołane do reprezentowania pracowników i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.²⁵ W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych związki zawodowe mogą wszczynać postępowania na rzecz pracownika. Przedstawiciel związku zawodowego może być także pełnomocnikiem pracownika w postępowaniu sądowym.

5.3.4 Komisje pojednawcze

Komisje pojednawcze to organy powoływane w celu ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy (art. 244-258 kodeksu pracy).

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Kodeks pracy stanowi, że w celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

5.3.5 Spory zbiorowe

W Polsce system rozwiązywania sporów zbiorowych określa Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.²⁶ Zgodnie z art. 1 ww. ustawy, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

²⁴ Więcej informacji www.pip.gov.pl.

²⁵ art. 30 Ustawy o związkach zawodowych z 1991r.

²⁶ Dz. U. nr 55, poz. 236, z póź. zm.



Prawo zobowiązuje pracodawcę do podjęcia negocjacji, a gdy te nie przyniosą rezultatu przystąpienia do mediacji (przy wykorzystaniu osoby trzeciej – mediatora).

Ustawa o Rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Art. 8. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 10. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

5.3.6 Skarga konstytucyjna

Skarga konstytucyjna przysługuje po wyczerpaniu wszystkich dostępnych krajowych środków prawnych. Jest skargą na prawo, a nie decyzję (wyrok). Jeśli Trybunał Konstytucyjny uzna, że przepis, na podstawie którego wydano w naszej sprawie decyzję (wyrok) jest niezgodny z Konstytucją, otwiera to drogę do zmiany decyzji (wyroku), jednak nie jest to automatyczne.

Informacja o warunkach wnoszenia do Trybunału Konstytucyjnego skargi konstytucyjnej (ze strony www.trybunal.gov.pl; tam więcej informacji):

1. Prawo do wystąpienia ze skargą konstytucyjną, zgodnie z art. 79 ust. 1 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997r., przysługuje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone.
2. Skargę konstytucyjną może dla skarżącego sporządzić wyłącznie adwokat lub radca prawny.
3. Jeżeli skarżący, ze względu na sytuację majątkową, nie jest w stanie opłacić kosztów sporządzenia skargi konstytucyjnej przez adwokata lub radcę prawnego, ma prawo zwrócić się do sądu o ustanowienie dla niego adwokata lub radcy prawnego z urzędu. Wniosek w sprawie o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego z urzędu należy złożyć do sądu rejonowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania skarżącego. W przypadku uwzględnienia tego wniosku, skarżący nie będzie ponosił kosztów sporządzenia skargi konstytucyjnej.
4. Skarga konstytucyjna jest wolna od opłaty sądowej.
5. Przedmiotem skargi konstytucyjnej może być wyłącznie akt normatywny (ustawa, rozporządzenie, zarządzenie, itd.). Trybunał Konstytucyjny odmawia nadania biegu skargom konstytucyjnym kierowanym wyłącznie na określone orzeczenie sądu czy organu administracji. W skardze konstytucyjnej można kwestionować wyłącznie regulację prawną, która była podstawą takiego orzeczenia.
6. W przypadku, gdy zakwestionowany akt normatywny utracił moc obowiązującą przed złożeniem skargi konstytucyjnej należy wykazać, że wydanie przez Trybunał Konstytucyjny orzeczenia o tym akcie jest konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw.



7. Trybunał Konstytucyjny rozpoznaje tylko takie skargi konstytucyjne, które związane są z naruszeniem praw lub wolności określonych w Konstytucji RP, z wyłączeniem spraw określonych w art. 56 Konstytucji (uzyskanie przez cudzoziemców prawa azylu lub statusu uchodźcy).
8. Trybunał Konstytucyjny może rozpoznawać skargę konstytucyjną wyłącznie wówczas, gdy skarżący wykorzystał już wszystkie, przysługujące mu w ramach postępowania sądowego lub administracyjnego, środki zaskarżenia lub środki odwoławcze.
9. Skargę konstytucyjną należy złożyć do Trybunału Konstytucyjnego, po wyczerpaniu drogi prawnej (zob. pkt 8), w ciągu 3 miesięcy od dnia doręczenia skarżącemu prawomocnego wyroku, ostatecznej decyzji lub innego ostatecznego rozstrzygnięcia (nie wlicza się do tego okresu czasu trwania postępowania o ustanowienie pełnomocnika z urzędu celem sporządzenia skargi konstytucyjnej – zob. pkt 3). Trybunał Konstytucyjny nie rozpoznaje skarg wniesionych po upływie wymienionego wyżej terminu.

5.3.7 Organizacje pozarządowe

W pewnych sprawach organizacje społeczne, których zadanie nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, np. stowarzyszenia i fundacje, mogą reprezentować osobę, którą dotknęły akty dyskryminacji, przed sądem (art. 61- 63 Kodeksu postępowania cywilnego, art. 90 Kodeksu postępowania karnego).

Kodeks postępowania cywilnego. Tytuł III. Organizacje społeczne

Art. 61.

§ 1. W sprawach o roszczenia alimentacyjne oraz w sprawach o ochronę konsumentów organizacje społeczne mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli.

§ 2. W sprawach wymienionych w § 1 organizacja taka może wstąpić do postępowania w każdym jego stadium.

§ 3. Organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona środowiska albo ochrona praw własności przemysłowej, mogą w sprawach z tego zakresu wstąpić, za zgodą powoda, do postępowania w każdym jego stadium.

§ 4. Organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, mogą w sprawach o roszczenia z tego zakresu wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, wstępować do postępowania w każdym jego stadium.

§ 5. Organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy pomoc ofiarom przestępstw, mogą w sprawach o roszczenia z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym, który stanowi przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego w postępowaniu karnym, wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, wstępować do postępowania w każdym jego stadium.

Art. 62. Do organizacji społecznych wnoszących powództwa na rzecz obywateli, jak również do uczestnictwa takich organizacji w postępowaniu dla ochrony praw obywateli, stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.



Art. 63. Organizacje wymienione w artykułach poprzedzających, które nie uczestniczą w sprawie, mogą przedstawiać sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub oświadczeniu ich należycie umocowanych organów.

Kodeks postępowania karnego. Rozdział 10 Przedstawiciel społeczny.

Art. 90.

§ 1. W postępowaniu sądowym do czasu rozpoczęcia przewodu sądowego udział w postępowaniu może zgłosić przedstawiciel organizacji społecznej, jeżeli zachodzi potrzeba ochrony interesu społecznego lub ważnego interesu indywidualnego, objętego zadaniami statutowymi tej organizacji, w szczególności ochrony wolności i praw człowieka.

§ 2. W zgłoszeniu organizacja społeczna wskazuje przedstawiciela, który ma reprezentować tę organizację, a przedstawiciel przedkłada sądowi pisemne upoważnienie.

§ 3. Sąd dopuszcza przedstawiciela organizacji społecznej, jeżeli leży to w interesie wymiaru sprawiedliwości.

Art. 91. Dopuszczony do udziału w postępowaniu sądowym przedstawiciel organizacji społecznej może uczestniczyć w rozprawie, wypowiadać się i składać oświadczenia na piśmie.

Kodeks postępowania administracyjnego.

Art. 31.

§ 1. Organizacja społeczna może w sprawie dotyczącej innej osoby występować z żądaniem:

- 1) wszczęcia postępowania,
- 2) dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi tej organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny.

§ 2. Organ administracji publicznej, uznając żądanie organizacji społecznej za uzasadnione, postanawia o wszczęciu postępowania z urzędu lub o dopuszczeniu organizacji do udziału w postępowaniu. Na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania lub dopuszczenia do udziału w postępowaniu organizacji społecznej służy zażalenie.

§ 3. Organizacja społeczna uczestniczy w postępowaniu na prawach strony.

§ 4. Organ administracji publicznej, wszczynając postępowanie w sprawie dotyczącej innej osoby, zawiadamia o tym organizację społeczną, jeżeli uzna, że może ona być zainteresowana udziałem w tym postępowaniu ze względu na swoje cele statutowe, i gdy przemawia za tym interes społeczny.

§ 5. Organizacja społeczna, która nie uczestniczy w postępowaniu na prawach strony, może za zgodą organu administracji publicznej przedstawić temu organowi swój pogląd w sprawie, wyrażony w uchwale lub oświadczeniu jej organu statutowego.

Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

Art. 9. Organizacja społeczna, w zakresie swojej działalności statutowej, może brać udział w postępowaniu w przypadkach określonych w niniejszej ustawie.



5.4 Wsparcie na poziomie krajowym i przewyżnianie trudności

Jakiego rodzaju pomoc, wsparcie można uzyskać na poziomie krajowym przy korzystaniu z różnych procedur i co można zrobić, aby przewyżnić utrudnienia/przeszkody?

Utrudnienia/przeszkody mogą obejmować, np.:

- brak pomocy prawnej,
- brak bezpłatnej (pro bono) pomocy prawnej,
- brak znajomości Dyrektyw i/lub krajowych przepisów antidyskryminacyjnych przez sędziów, pracowników biura Rzecznika Praw Obywatelskich, organy kontroli administracyjnej itp.,
- koszty (mogą być nimi koszty sądowe lub ryzyko poniesienia kosztów w przypadku przegrania sprawy),
- dostęp do sądów oraz procedury sądowe (dostęp fizyczny – jak daleko znajduje się sąd od miejsca zamieszkania składającego skargę, czy są udogodnienia dla niepełnosprawnych, tłumacze, itp.).

Wsparcie może polegać na możliwości bycia reprezentowanym przez przeszkoloną organizację pozarządową lub też przez doradcę albo prawnika związku zawodowego.

Jeśli nie mamy dostępu do fachowej pomocy prawnej, pomocą w korzystaniu z wymienionych środków i procedur prawnych mogą nam służyć zarówno odpowiednie informatory, jak i różnego rodzaju instytucje i organizacje. W przypadku braku środków na ochronę swych praw warto także pamiętać o możliwości uzyskania zwolnienia od ponoszenia kosztów sądowych oraz możliwości uzyskania pełnomocnika lub obrońcy z urzędu.

Osobom, których nie stać na wynajęcie prawnika, przysługuje prawo do „prawnika z urzędu” opłacanego przez państwo:

- **Sprawy cywilne, rodzinne, pracy i inne sprawy niekarne** – należy złożyć do sądu, przed którym sprawa będzie wytoczona lub już się toczy, wniosek (na piśmie lub ustnie do protokołu) o zwolnienie od kosztów sądowych (w całości lub części) oraz o przyznanie pełnomocnika z urzędu (adwokata lub radcy prawnego). We wniosku należy przedstawić dokładne dane o sytuacji rodzinnej, majątku i dochodach – należy wykazać, że wnioskujący nie jest w stanie ponieść kosztów prawnika „bez uszczerbku dla niezbędnego utrzymania siebie i rodziny”. Wynajęcie prawnika odbyłoby się więc kosztem zaspokojenia podstawowych potrzeb wnioskującego i rodziny. Sąd może przeprowadzić dodatkowe dochodzenie dotyczące stanu majątkowego wnioskodawcy. Żeby uzyskać pełnomocnika z urzędu trzeba zostać zwolnionym z kosztów choć w części. Przyznanie pełnomocnika z urzędu zależy od sądu, który, oprócz sytuacji materialnej, bierze pod uwagę stopień skomplikowania sprawy oraz



- ewentualną nieporadność wnioskującego, dlatego też we wniosku warto odnieść się do tych okoliczności. Od decyzji odmownej można się odwołać.
- **Sprawy administracyjne** w sądach administracyjnych – należy złożyć do wojewódzkiego sądu administracyjnego wniosek o przyznanie „prawa pomocy”. Można wystąpić o pełne lub częściowe zwolnienie od ponoszenia kosztów sądowych oraz o pełnomocnika z urzędu (w zależności od charakteru sprawy może nim być adwokat, doradca podatkowy, radca prawny, rzecznik patentowy). Wniosek trzeba złożyć na specjalnym urzędowym formularzu, zawierającym pytania o sytuację rodzinną i majątkową. Formularze można uzyskać w wojewódzkim sądzie administracyjnym, w urzędzie gminy lub pobrać z Internetu: www.nsa.gov.pl. Od decyzji odmownej można się odwołać.
 - **Sprawy karne** – „adwokat z urzędu” przysługuje podejrzanemu/oskarżonemu, ale także ofierze przestępstwa (pokrzywdzonemu), jeśli wykażą, że nie są w stanie ponieść kosztów adwokata „bez uszczerbku dla niezbędnego utrzymania siebie i rodziny”, czyli zatrudnienie adwokata odbyłoby się kosztem zaspokojenia podstawowych potrzeb wnioskującego i rodziny. Należy złożyć pisemny wniosek do prokuratora prowadzącego postępowanie (na etapie przedsądowym) lub do prezesa sądu (na etapie postępowania sądowego). We wniosku trzeba opisać sytuację rodzinną i majątkową (dochody) i ją udokumentować. Od decyzji odmownej nie można się odwołać.

Szczegółowe informacje, jak składać wymienione wnioski, znajdują się m.in. w Internecie na stronach: www.brpo.gov.pl w dziale e-poradniki, www.psep.pl w dziale publikacje. Skorzystać można także z różnych wydań „wzorów pism procesowych” dostępnych w bibliotekach. Informacji udzielają także sekretariaty w sądach, w niektórych sądach znajdują się pisemne informacje, w jaki sposób składać wniosek oraz jak dokumentować sytuację majątkową.

Przydatne adresy i telefony instytucji i organizacji zajmujących się nieodpłatnie udzielaniem informacji i pomocy prawnej

- Główny Inspektorat Pracy – Warszawa; ul. Krucza 38/42; od poniedziałku do piątku godz. 9-14, tel. (22) 628 58 07; osobiście od poniedziałku do piątku godz. 16-18 pok. 547. Porad udzielają także Okręgowe Inspektoraty Państwowej Inspekcji Pracy (ich lista z nr telefonów i godzinami przyjęć znajduje się na www.pip.gov.pl).
- Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (wnioski o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej) – Warszawa 00-090, Al. Solidarności 77, tel. (22) 551 77 60; (22) 551 78 11; www.brpo.gov.pl.
- Związek Biur Porad Obywatelskich (nie udziela porad prawnych, ale informuje o ok. 30 biurach na terenie kraju) – Warszawa 00-656, ul. Śniadeckich 12/16 m. 17; tel. (22) 622 55 54; www.zbpo.org.pl.
- Fundacja Uniwersyteckich Poradni Prawnych (nie udziela porad prawnych, ale informuje o ok. 20 poradniach na terenie kraju) – Warszawa 00-031, ul. Szpitalna 5 lok.5; tel. (22) 828 91 28 wew. 143; www.fupp.org.pl.

- Rzecznicy praw konsumentów (powiatowi i miejscy) – w sprawach ochrony praw konsumenta można się do nich zwracać o pomoc prawną, należy się skontaktować z najbliższym urzędem powiatowym lub miejskim. Pomocy udzielają też terenowe kluby Federacji Konsumentów (jest ich w kraju 50), informację o nich można uzyskać u rzeczników praw konsumenta.
- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie – świadczą głównie pomoc społeczną, ale udzielają także osobom i rodzinom informacji o prawach i uprawnieniach oraz pomocy przy załatwianiu spraw urzędowych. Należy się skontaktować z najbliższym urzędem powiatowym.
- Prokuratura – choć głównym zadaniem prokuratury jest ściganie przestępstw, niektórzy prokuratorzy zajmują się także sprawami cywilnymi. Mogą żądać wszczęcia każdego postępowania, gdy wymaga tego interes społeczny albo prawa obywatela. Udzielają pomocy prawnej np. ofiarom przestępstw. W celu uzyskania informacji należy skontaktować się z najbliższą prokuraturą.
- Organizacje pozarządowe – w całym kraju działają setki organizacji pozarządowych, zajmujących się między innymi udzielaniem informacji i porad prawnych. Wiele z nich prowadzi działalność wyspecjalizowaną, zajmując się np. pomocą ofiarom przestępstw, prawami osób niepełnosprawnych, prawami kobiet, dzieci, prawami bezdomnych itp. Zainteresowany musi sam odszukać organizacje działające na jego terenie (pomóc w tym mogą np. Biura Porad Obywatelskich czy inne wspomniane wyżej instytucje). Organizacje można także odszukać poprzez portal internetowy www.ngo.pl zawierający bazy danych organizacji. Jedną z nich jest pozarządowa platforma poradnicza.
- Inne – informacji, porad prawnych, pomocy prawnej udzielają także niektóre: gazety lokalne (dyżury prawnika, kąciaki porad w gazetce), biura poselsko-senatorskie, związki zawodowe, parafie. Istnieją także prawnicze serwisy internetowe:
 - <http://usenet.pomocprawna.info/list.php?46>,
 - www.e-prawnik.pl,
 - www.pomocprawna.pl,
 - www.niebieskalinia.pl/prawna.html.
- Naczelna Rada Adwokacka (nie udziela porad prawnych, ale informuje o 24 Okręgowych Radach Adwokackich na terenie kraju) – Warszawa 00-202, ul. Świętojerska 16, tel. (22) 635 40 62, www.adwokatura.org.pl.
- Krajowa Rada Radców Prawnych (nie udziela porad prawnych, ale informuje o 19 Okręgowych Izbach Radców Prawnych na terenie kraju) – Warszawa 00-478, Al. Ujazdowskie 18 lok. 4; tel. (22) 622 05 88, (22) 622 84 28, (22) 622 84 33, http://sopot.lex.pl/~krrp_warszawa.

5.5 Instytucje publiczne zajmujące się problematyką dyskryminacji

Dwie główne instytucje publiczne zajmujące się obecnie problematyką dyskryminacji to Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich. Ich mandat i rolę w zakresie zwalczania dyskryminacji określa szczegółowo Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.



Na mocy tej ustawy Pełnomocnik do Spraw Równego jest odpowiedzialny za 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.

Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- 1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania,
- 2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań 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,
- 3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania,
- 4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją,
- 5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania,
- 6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania,
- 7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Do zadań Pełnomocnika należy także:

- 1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,
- 2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- 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,
- 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,
- 5) Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami,
- 6) Pełnomocnik może przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków publicznych, dotyczących równego



- traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty,
- 7) zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

Ponadto Pełnomocnik opracowuje Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania poszerzyła dotychczasowe kompetencje Rzecznika Praw Obywatelskich [RPO], wynikające z uprawnień konstytucyjnych i Ustawy o rzeczniku, o zajmowanie się sprawami dotyczącymi tegoż tematu. Obecnie, zatem, Rzecznik podejmuje odpowiednie czynności przewidziane w ustawie o RPO, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie zasady równego traktowania. Może (ale nie musi) także podejmować jej w zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi. Ponadto do zakresu działania Rzecznika należy również:

- 1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób,
- 2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji,
- 3) opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania, mają być elementem corocznego sprawozdania z działalności Rzecznika.

W ciągu 2011 roku, w związku z nowymi obowiązkami wynikającymi z ustawy, RPO powołał trzy komisje zajmujące się poszczególnymi grupami narażonymi na dyskryminację (migranci, niepełnosprawni, osoby starsze). Przy okazji warto wspomnieć, że jeszcze przed wejściem w życie ustawy RPO zajmował się sprawami dotyczącymi dyskryminacji, przy czym były to zarówno sprawy/skargi indywidualne, jak i działania o charakterze bardziej systemowym. Wśród tych ostatnich można wymienić rzecznictwo na rzecz poszerzenia przepisów penalizujących „mowę nienawiści” o dodatkowe charakterystyki poszkodowanych (orientacja lub tożsamość seksualna, niepełnosprawność, inne) czy działalność Zespół eksperckiego ds. praw osób starszych, który przygotował raport zawierającego diagnozę stanu przestrzegania praw osób starszych.²⁷ Zainteresowanie tym tematem jest kontynuowane: rozpoczynając swoją kadencję obecna Rzecznik Praw Obywatelskich

²⁷ Szatur-Jaworska B. (red.) (2008) „Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce: analiza i rekomendacje działań”, Warszawa: Rzecznik Praw Obywatelskich, dostępne na: <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf> (29.07.2011).



zapowiadała, że minimalizacja dyskryminacji osób starszych będzie jednym z priorytetów jej działań.²⁸

Z kolei Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania w 2011 rozpoczął realizację projektu *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia*. W ramach projektu przewidziane są między innymi szkolenia dla pracowników instytucji publicznej w zakresie równego traktowania i zwalczania dyskryminacji oraz przeprowadzenie badań w zakresie istniejącej dyskryminacji. Planowane jest przeprowadzenie w wybranych instytucjach administracji rządowej badań dotyczących równości szans za pomocą poszerzonego wskaźnika *Gender Index*, jak również badań socjologicznych wśród grup narażonych na dyskryminację. Pod koniec czerwca 2011 roku powołano także 45 Koordynatorów ds. Równego Traktowania, usytuowanych we wszystkich ministerstwach i urzędach wojewódzkich, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz wybranych instytucjach centralnych.

W latach ubiegłych działalność Pełnomocnika polegała między innymi na organizowaniu lub współorganizowaniu wydarzeń mających na celu promowanie równości i zwalczanie dyskryminacji (np. podejmowania interwencji w konkretnych sprawach (np. w sprawie wycofania z dystrybucji książeczki zawierającej ksenofobiczne). W biurze Pełnomocnika prowadzone były także prace nad Ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania.

Adresy i strony internetowe:

- Rzecznik Praw Obywatelskich: www.rpo.gov.pl,
- Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania: www.rownetraktowanie.gov.pl,
- Strona projektu *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia*: www.siecrownosci.gov.pl.

5.6 Polityka państwa na rzecz zwalczania dyskryminacji

Nie można powiedzieć, aby obecnie w Polsce istniała jakakolwiek zintegrowana polityka antydyskryminacyjna. Jednak, zgodnie z Ustawą z dnia 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania jest odpowiedzialny za opracowania Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, w związku z czym należy oczekiwać stworzenia takiego programu. Ma on określać cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:

- 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania,
- 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania,

²⁸ Polska Agencja Prasowa (2010) „Nowa RPO chce przeciwdziałać dyskryminacji starszych osób”, 04.08.2010.



- 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Jak już było wspomniane wcześniej, ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, obowiązuje od początku 2011 roku, stąd też prace nad Programem zaczęły się stosunkowo niedawno. Zgodnie z założeniami projektu *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenie*, Koordynatorzy ds. Równego Traktowania mają też wspomagać realizację Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na poziomie swoich instytucji.

Załączków, czy też raczej elementów polityki antydyskryminacyjnej można dopatrywać się w niektórych innych dokumentach wyznaczających kierunki działań w określonej dziedzinie. Mowa tu np. o dokumencie określającym kierunki polityki migracyjnej pt. „Polska polityka migracyjna – stan obecny i postulowane działania”.²⁹ Tekst ten zawiera część poświęconą integracji imigrantów, w tym zwalczaniu dyskryminacji osób o cudzoziemskim pochodzeniu. Jednakże wytyczne w tym zakresie nie są zbyt precyzyjne ani dopracowane, na co zwracają nie tylko organizacje pozarządowe, ale także sami twórcy programu.

Do problemu dyskryminacji ze względu na wiek, choć w bardzo ograniczonym stopniu, nawiązuje realizowany przez rząd od 2008 roku program *Solidarność Pokoleń: działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. W ramach programu przewidziane jest między innymi stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz upowszechnianie wiedzy na temat przepisów prawa pracy zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek i niepełnosprawność. Niestety, ten drugi element został uznany za realizatorów programu za już wykonany, jako że na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej omówiono fragmenty Kodeksu pracy dotyczące tego zagadnienia.³⁰ Wydaje się jednak, że w obliczu braku społecznej świadomości dotyczącej prawa antydyskryminacyjnego należałoby pojąć znacznie więcej wysiłku w upowszechnianie wiedzy o zakazie dyskryminacji.

W kwestii zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn warto zaznaczyć, że nie przez wszystkich jest ono postrzegane jako dyskryminacja którejś z płci. Zwolennicy tego rozwiązania uważają je za pewnego rodzaju przywilej kobiet, z którego one mogą, ale nie muszą korzystać. Natomiast przeciwnicy zwracają uwagę na fakt, że sprzyja to wcześniejszemu wypychaniu kobiet z rynku pracy oraz że brak takiego przywileju dla mężczyzn jest sam w sobie dyskryminacją. W 2010 roku Trybunał Konstytucyjny orzekł (choć nie jednomyślnie), że zróżnicowanie wieku emerytalnego nie jest niezgodne z Konstytucją, niemniej równocześnie zauważył, że nie jest to rozwiązanie optymalne i skierował do Sejmu „sygnalizację dotyczącą

²⁹ Dostępne na: http://www.bip.mswia.gov.pl/portal/bip/227/19529/Polityka_migracyjna_Polski.html.

³⁰ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2011) „Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń: działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, s. 11, dostępne na: http://www.mpips.gov.pl/bip/download/Sprawozdanie_50_plus_020311.pdf. (14.03.2011).



celowości podjęcia działań ustawodawczych, zmierzających do stopniowego zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.”³¹

Programem rządowym, dedykowanym jednej, lecz chyba najbardziej narażonej na wykluczenie grupie społecznej, jest *Program na rzecz społeczności romskiej*. Jest to wieloletni program realizowany na obszarze całego kraju, który ma doprowadzić do kompleksowej poprawy sytuacji Romów, w czym mieści się również zapobieganie lub zwalczanie dyskryminacji. Stąd też składa się on z ośmiu różnych komponentów: edukacja, sytuacja bytowa, praca i przeciwdziałanie bezrobociu, zdrowie, kultura i zachowanie romskiej tożsamości etnicznej, Romowie a społeczeństwo obywatelskie, wiedza o społeczności romskiej, bezpieczeństwo.

5.7 Kontekst społeczny

Można zauważyć, że na przestrzeni ostatnich problematyka dyskryminacji i równego traktowania jest coraz bardziej widoczna w przestrzeni publicznej. Do kalendarzy imprez kilku miast Polski wpisały się już na stałe wydarzenia w rodzaju Parad czy Marszów Równości. O ile jeszcze kilka lat temu wzbudzały one wiele emocji i organizatorzy mieli problemy z uzyskaniem zgody na ich przeprowadzenie, to obecnie takie imprezy odbywają się bez większych przeszkód (choć nadal towarzyszą im słowa krytyki i kontrmanifestacje, lecz już w mniejszym stopniu). Coraz więcej organizacji społecznych angażuje się w działalność na rzecz zwalczania dyskryminacji, powstają także nowe organizacje czy partnerstwa zajmujące się tą tematyką, jak chociażby Koalicja na Rzecz Równych Szans czy Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Najczęściej realizowane są projekty o charakterze edukacyjnym, włączając w to również szeroko rozumianą edukację publiczną i szerzenie wiedzy na temat istniejącego prawa antydyskryminacyjnego. Prowadzone są także badania czy monitoringi dotyczące ewentualnego nierównego traktowania poszczególnych grup społecznych, rozwija się rzecznictwo na rzecz poprawienia sytuacji grup dyskryminowanych, oferowane jest także poradnictwo prawne. Prowadzone działania niekiedy koncentrują na problemie jakiejś jednej grupy społecznej, ale są także takie, które odnoszą się do zjawiska dyskryminacji z różnych powodów.

Należy jednak zaznaczyć, że mimo prowadzonych działań wiedza na temat zjawiska dyskryminacji i sposobów jej zwalczania wciąż nie jest szeroko rozpowszechniona. Można zauważyć mylne interpretowanie różnych zachowań jako dyskryminacyjne czy odwrotnie – niedostrzeganie praktyk dyskryminacyjnych, w szczególności zaś tak zwanej dyskryminacji pośredniej. Wydaje się także, że problemów nastręcza wykorzystywanie dostępnych środków prawnych. Do sądów pracy wpływa niewiele spraw dotyczących dyskryminacji, przy czym w zdecydowanej większości z nich sądy nie stwierdzają praktyk dyskryminacyjnych. Na problem niewłaściwego rozumienia pojęć takich pojęć, jak dyskryminacja, mobbing czy molestowanie zwraca uwagę

³¹ Wyrok z dnia 15.07.2010 r., sygn. K 63/07.



PIP, do której wpływają skargi (ponad 300 rocznie)³² lub pytania dotyczące dyskryminacji.

Niestety, widoczne jest też małe zainteresowanie rządzących – czy szerzej nawet – polityków, omawianą problematyką. Świadczy o tym chociażby długoletnia obstrukcja w pracach nad ustawą antydyskryminacyjną. Przez kolejne lata zmieniające się rządy w sposób bardzo oporny zajmowały się pracą nad zmianami prawa w tej dziedzinie i wydaje się, że ostatecznym motorem uchwalenia Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, były rozpoczynające się postępowania przeciwko Polsce przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości za nie (lub nieprawidłowe) wdrożenie przepisów antydyskryminacyjnych. Warto przy okazji zauważyć, że o ile przez wiele lat projekt ustawy nie mógł wyjść poza prace rządów, to ostatecznie sama ustawa została bardzo szybko przyjęta przez parlament. Obecności ustawy w Sejmie nie towarzyszyła w zasadzie żadna debata publiczna na temat zjawiska dyskryminacji, zaś głównym argumentem za jej przyjęciem była konieczność dostosowania się do ustawodawstwa europejskiego, a dopiero kolejnymi wzmocnienie zasady równego traktowania.³³ Spośród stron politycznych jedynie ugrupowania lewicowe, od czasu do czasu, zwracają uwagę na dyskryminację osób homoseksualnych, w szczególności w kontekście wprowadzenia prawa umożliwiającego legalizację takich związków.

Sytuacja poszczególnych grup narażonych na dyskryminację

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe, narodowe i etniczne

Jak wynika z badań Eurobarometru, dyskryminacja z powodu pochodzenia jest najbardziej rozpowszechnioną formą dyskryminacji w Unii Europejskiej. Aż 61% Europejczyków postrzega dyskryminację z powodów etnicznych, narodowych czy rasowych, jako rozpowszechnioną lub bardzo rozpowszechnioną. Wyniki tych samych badań dla Polski są znacznie niższe: dyskryminację taką zauważa 31% Polaków.³⁴ Rezultat ten można zapewne wiązać z wysoką homogenicznością etniczną społeczeństwa polskiego – osoby różniące się od większości swoim pochodzeniem etnicznym, a więc mniejszości narodowe i etniczne, cudzoziemcy, imigranci czy obywatele polscy z imigranckim pochodzeniem stanowią zaledwie kilka procent polskiego społeczeństwa.

³² Dyskryminacja w zatrudnieniu na Forum Rady Ochrony Pracy, informacja dostępna na stronie: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/news/10/10100004.php> (27.07.2011).

³³ Świadczy o tym chociażby wypowiedź Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w Sejmie w dniu 5.10.2010, Biuletyn z posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, dostępne na: <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/wgskrn6/PSR-263>.

³⁴ *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometr 317*, European Commission, November 2009, s.60-61.



Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2002r. liczba osób należących do mniejszości narodowych i etnicznych³⁵ wynosi 253 273. Jest to zatem 0,7% wszystkich polskich obywateli. Wydaje się jednak, że dane te są zaniżone i faktyczny udział procentowy mniejszości w społeczeństwie polskim wynosi 2-3%. Z kolei dane dotyczące imigrantów/cudzoziemców z końca 2006r. wskazywały, że w Polsce przebywało legalnie przez więcej niż 12 miesięcy ok. 60 000 osób. Dane szacunkowe dotyczące imigrantów pracujących w Polsce nielegalnie odnoszą się do 2004r. i wskazują na liczbę 450 000, z czego 250 000 to obywatele Ukrainy, 150 000 Białorusi i Rosji, 40 000 Wietnamu, a 8000 Armenii.³⁶

Sytuacja materialna mniejszości narodowych i etnicznych nie różni się od reszty społeczeństwa. Wyjątek w tym względzie stanowią Romowie, których pozycja i status materialny jest widocznie gorszy niż reszty społeczeństwa. Romowie są grupą o najniższym poziomie wykształcenia oraz zatrudnienia. Szacuje się, że około 90% Romów pozostaje bez pracy. Pociąga to za sobą ubóstwo, brak opieki zdrowotnej i innych świadczeń. Warunki mieszkaniowe Romów, szczególnie tych zamieszkujących południe Polski, są bardzo złe. Wiele domostw nie ma bieżącej wody, kanalizacji, ogrzewania, a niekiedy również elektryczności. W skrajnych przypadkach Romowie mieszkają w prowizorycznych budynkach, zagrażających życiu i zdrowiu swoich mieszkańców. Powszechne jest przeludnienie. Poziom edukacji populacji Romskiej nadal jest niski, choć w ostatnich latach obserwuje się w tym względzie poprawę. Procent dzieci realizujących obowiązek szkolnych wynosi 82%, frekwencja plasuje się na poziomie ok. 75%, a średnia ich ocen plasuje się pomiędzy oceną dopuszczającą, a dostateczną. Wciąż istnieje kilka tzw. klas romskich, choć generalnie obecnie realizowana polityka w tym zakresie zakłada całkowitą rezygnację z jakich rozwiązań. Niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych wśród Romów jest jedną z istotnych przyczyn dużego bezrobocia w tej grupie. Nie można jednak nie zauważyć, że nawet Romowie którzy mają kwalifikacje do wykonywania jakiegoś zawodu, mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Zdarzają się przypadki odmawiania Romom korzystania z powszechnie dostępnych usług. Przykład takie odnotowano w grudniu 2010r. w Poznaniu, gdzie jeden z lokali wprowadził zakaz wpuszczania Romów.

Romowie, Żydzi, a także cudzoziemcy i imigranci są narażeni na akty agresji fizycznej i werbalnej. Mowa nienawiści jest najczęściej skierowana przeciwko Żydom, dochodzi także do niszczenia mienia żydowskiego czy bezczeszczenia miejsc

³⁵ Prawo polskie dokładnie definiuje pojęcie mniejszości narodowych i etnicznych. Są to obywatele polscy, legitymujący się niepolskim pochodzenie, których przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Polski od co najmniej stu lat. Dokładna definicja terminu mniejszości znajduje się w Ustawie o mniejszościach narodowych, etnicznych oraz o języku regionalnym. Ustawa wymienia też konkretnie 12 mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską, żydowską, karaimską, łemkowską, romską, tatarską. Dodatkowo Kaszubi są uznani za grupę posługującą się językiem regionalnym.

³⁶ Iglicka K., Gmaj K. (2008) „Nieudokumentowane migracje: policzyć niepoliczalne. Europejskie dane i trendy: Polska” (*Undocumented Migration: Counting the Uncountable. Data and Trends Across Europe: Poland*), str. 15, dostępne na: <http://clandestino.eliamep.gr/wp-content/uploads/2009/02/poland.pdf> (21.03.2009).

pamięci (często zniszczeniom towarzyszą rasistowskie napisy). Jeżeli chodzi o cudzoziemców i imigrantów, to na przemoc najbardziej narażone są osoby wyróżniające się wyglądem, a więc pochodzące z Afryki, Azji czy Kaukazu (Czeczeni). W ostatnich latach odnotowano przynajmniej kilka poważnych pobić osób pochodzących z tych regionów, przy ofiary takich przestępstw nie zawsze zgłaszają się na policję. Co gorsza, zdarza się, że policja nie zawsze traktuje takie sprawy poważnie i lekceważy informacje o rasistowskim wątku sprawy.³⁷

Jeżeli chodzi o inne formy dyskryminacji cudzoziemców i imigrantów, to organizacje pozarządowe zwracają uwagę na problem wynajmowania mieszkań przez cudzoziemców, przy czym najczęściej dotyczy on Czechenów. Nie ma w tej chwili żadnych badań wskazujących jednoznacznie, czy przyczyną takiego stanu rzeczy są uprzedzenia czy „rachunek ekonomiczny” najemców. Zdarzają się jednak przypadki, że osoby wynajmujące mieszkania wprost mówią, że chcą wynajmować swojego lokalu cudzoziemcom. Również trudno jest jednoznacznie ocenić, czy dochodzi do dyskryminacji na rynku pracy. Studia i raporty na ten temat przywołują przypadki dyskryminacji w pracy konkretnych osób, znane są też przypadki wykorzystywania cudzoziemców przyjeżdżających do Polski w ramach usług eksportowych. Dostępne dane nie pozwalają jednak formułować jednoznacznych tez o istnieniu bądź nie dyskryminacji na szeroką wobec imigrantów, biorąc pod uwagę zarówno dostęp do pracy, jak i jej warunki.

Dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie

Według Europejczyków dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie jest najmniej rozpowszechnioną formą dyskryminacji – dostrzega ją 39% mieszkańców UE. Wynik dla Polski, podobnie jak w przypadku dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne, jest niższy od średniej europejskiej i wynosi 24%.³⁸ I tu znów wynik ten jest związany z tym, że Polska jest pod względem religijnym krajem jednorodnym – ok. 90% ludności jest ochrzczona w Kościele Rzymskokatolickim (33 862 826 osób). Stosunkowo duże liczebnie są też inne wyznania chrześcijańskie, w tym Kościół Prawosławny (507 257), Kościół Greckokatolicki (53 000) i Kościół Ewangelicko-Augsburski (77 500).³⁹ Członkowie tych kościołów to głównie mniejszości narodowe i etniczne: Rosjanie, Białorusini, Ukraińcy, Łemkowie i Niemcy. Kilka tysięcy osób wyznaje judaizm. Szacowana liczba muzułmanów to 20 000-30 000, w tym Tatarzy (według różnych szacunków 5000-6000), którzy prawnie uznani są za mniejszość etniczną oraz imigranci. Ogólnie do rejestru kościołów i związków wyznaniowych wpisanych jest 157 organizacji, a poza tym 15 wyznań działa w oparciu o osobną ustawę z państwem polskim. Badania ankietowe

³⁷ Mikulska A., „Rasizm w Polsce. Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy na tle rasowym, etnicznym czy narodowym”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2010.

³⁸ *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometr 317*, European Commission, November 2009, s. 99-100.

³⁹ Dane z końca 2006 r., dla Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego z końca 2005 r. Patrz: Główny Urząd Statystyczny, *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2008*, str. 132, dostępny na: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_maly_rocznik_statystyczny_2008.pdf (31.03.2009).



dotyczące deklaracji religijnej wykazują, że tylko kilka procent Polaków uważa się za całkowicie niereligijnych lub ateistów.

Nie można powiedzieć, że w Polsce mniejszości wyznaniowe spotykały się z wykluczeniem, aczkolwiek napotykały one niekiedy bariery w praktykowaniu swojej religii. Takim przykładem są powtarzające się od czasu do czasu sygnały o niemożności uzyskania dni wolnych od pracy lub nauki na czas świąt religijnych, co gwarantuje ustawa o wolności sumienia i wyznania. Dotyczy to tych religii, których święta wypadają w innym czasie niż święta katolickie (dni te są ustawowo wolne od pracy), a więc między innymi Żydów, muzułmanów, prawosławnych. Od czasu do czasu pojawiają się także skargi na niemożności utrzymywania diety zgodnej z wymogami religijnymi w ośrodkach zamkniętych, takich jak więzienie czy ośrodek deportacyjny. Inną kwestią problematyczną jest obecność religii w szkołach, przy czym trzeba tu zwrócić uwagę na kilka rzeczy. Po pierwsze program szkolny przewiduje organizację lekcji religii lub etyki. W praktyce jednak lekcje etyki organizowane są bardzo rzadko – w mniej niż 1% szkół polskich. Także organizowanie lekcji religii „mniejszościowej” często jest niemożliwe do wykonania ze względu na brak odpowiedniej liczby uczniów do zorganizowania takich lekcji w szkołach.

Mówiąc o mniejszościach religijnych warto też zwrócić uwagę, że silna obecność religii katolickiej w życiu społecznym i politycznym Polski powoduje wśród innych wyznań poczucie dyskryminacji i marginalizacji. Chodzi tu nie tylko o widoczność innych wyznań w przestrzeni publicznej, w mediach, ale także o wyłączenie ich z dyskusji dotyczących moralności i etyki, do której zapraszani są przedstawiciele kościoła katolickiego.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Badania Eurobarometru wskazują, że 53% Europejczyków uważa, że dyskryminacja osób niepełnosprawnych w ich kraju jest rozpowszechniona lub szeroko rozpowszechniona. W Polsce takie zdanie ma 43% ankietowanych,⁴⁰ przy czym trzeba zaznaczyć, że osoby niepełnosprawne stanowią duży odsetek polskiego społeczeństwa. Według danych z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002r. w Polsce jest ok. 5 500 000. osób niepełnosprawnych, z których orzeczenie prawne niepełnosprawności posiada ok. 4 500 000.⁴¹

Wysoki poziom dyskryminacji osób niepełnosprawnych pokazują także inne badania. Na przykład według badań prowadzonych przez serwis praca.wp.pl, aż 91% osób biorących udział w ankiecie dostrzegало dyskryminację niepełnosprawnych przez pracodawców. Brak chęci zatrudniania niepełnosprawnych wiąże się z obawą przed ponoszeniem dodatkowych kosztów, związanych z koniecznością zapewnienia im

⁴⁰ *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometr 317*, European Commission, November 2009, s. 78-79.

⁴¹ Główny Urząd Statystyczny, *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2008*, str. 125, dostępny na: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_maly_rocznik_statystyczny_2008.pdf (27.07.2011).



świadczeń lub udogodnień,⁴² ale także z psychologicznym strachem przed niepełnosprawnością jako taką. Inną poważną barierą jest nieznamość wśród pracodawców przepisów dotyczących zatrudnienia niepełnosprawnych oraz fakt, że przepisy te są skomplikowane. Osoby niepełnosprawne zwracają też uwagę na negatywne stereotypy wśród pracodawców dotyczące efektywności i solidności ich pracy. Według organizacji pozarządowych bardzo niewiele informacji kierowanych jest do tej grupy na temat instytucji publicznych, które mogą im pomóc w szukaniu pracy.⁴³ Niepełnosprawni mają największe problemy na otwartym rynku pracy, większość zatrudnionych, ok. 190 000 pracuje w zakładach pracy chronionej. I choć w ciągu ostatnich lat poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych rósł wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia dla całego społeczeństwa, wciąż jednak jest jednym z najniższych w Europie. Z kolei pracujący niepełnosprawni stykają się z dyskryminacją podczas samego wykonywania pracy, taką jak pomijanie przy awansach.

Istotnym czynnikiem wpływającym na nieobecności niepełnosprawnych na rynku pracy jest niski poziom wykształcenia w tej grupie, a to z kolei często skorelowane jest z problemem dostępu do edukacji. Często dzieci i młodzież zmuszone są uczyć się w domu, bo szkoła nie jest przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. Władze placówek, w których nie uczą się niepełnosprawni, uważają, że nie ma potrzeby przystosowywania obiektu. Nie biorą jednak pod uwagę, że nie uczą się u nich osoby niepełnosprawne ze względu na pojawiające się problemy z dotarciem do szkoły i samym poruszaniem się po szkole. Z kolei placówki przeznaczone dla osób niepełnosprawnych kształcą najczęściej w zawodach dziś już mało potrzebnych, np. introligatora. Absolwenci nie znajdują więc pracy i zostają w domu żyjąc z renty socjalnej. Nieliczni trafiają na warsztatów terapii zajęciowej, gdzie i tak nie mają statusu pracownika.

Dostęp do pracy i edukacji, ale także do uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym jest często utrudniony (bądź nawet uniemożliwiony) ze względu na liczne bariery natury fizycznej. Są to bariery architektoniczne, w postaci schodów czy wysokich krawężników, nie stosuje się kolorystycznie kontrastowych oznaczeń drzwi i ciągów pieszych. Niewiele jest oznaczeń w języku dla niewidomych oraz wiadomości głosowych. Przepisy prawne wymagające budowania w taki sposób, aby budynki były dostępne dla osób niepełnosprawnych fizycznie, nie zawsze są przestrzegane. Transport publiczny w praktyce też nie jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych – nie ma przewidzianych miejsc dla psów-przewodników, dworce kolejowe nie są dostosowane do poruszania się wózku inwalidzkim, itp. Warto też zauważyć, że niepełnosprawni napotykają na problemy w dostępie do usług. Przykładem takich sytuacji było wyproszenie ze sklepu niewidomej kobiety, bo

⁴² Zdaniem Narcyza Janasa ze Stowarzyszenia Organizatorów Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych główną przyczyną tej sytuacji jest brak wiedzy o możliwości uzyskania pomocy na dostosowanie miejsc pracy.

⁴³ PBS DGA (2008) „Analiza barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych: pełny raport z projektu”, dostępna na: http://www.pbsdga.pl/repository/files/Wyniki/2009/npsp2008_raport_pup_slupsk.pdf (27.07.2011).



towarzyszył jej pies-przewodnik, a regulamin sklepu zabraniał wprowadzania zwierząt. Generalnie sektor usług dla klientów z niepełnosprawnością jest bardzo ubogi.

Osoby z niepełnosprawnością są również narażone na tzw. wykluczenie cyfrowe, co jest powiązane z problemem dostępu do informacji. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością sensoryczną (wzroku, słuchu), niepełnosprawnych umysłowo, osób z ograniczoną motoryką kończyn górnych czy chorych na epilepsję. Urządzenia i technologie ułatwiające ten dostęp są wciąż trudno dostępne i bardzo kosztowne.⁴⁴

W ostatnich latach zwraca się także uwagę na problem uczestnictwa osób niepełnosprawnych w wyborach powszechnych. Chodzi tu zarówno o zły dobór lokali wyborczych (nie powinny być nimi budynki z barierami architektonicznym), jak i fundamentalną dla konstytucyjnej koncepcji wyborów sprawę – tajność wyborów. Osoby niewidome nie mają możliwości tajnego głosowania, gdyż muszą korzystać z pomocy osoby widzącej, aby zakreślić odpowiednią rubrykę. W związku z tym pojawiały się postulaty o wprowadzenie innych sposobów głosowania, np. przez Internet lub przy zastosowaniu specjalnych arkuszy wyborczych, z których mogliby korzystać niewidomi, słabo widzący oraz osoby z niepełnosprawnością rąk.

Dyskryminacja ze względu na wiek

Wyniki badania Eurobarometru z 2009 roku wskazują, że 58% Europejczyków postrzega dyskryminację osób starszych jako rozpowszechnioną lub bardzo rozpowszechnioną, przy czym wynik ten wzrósł w stosunku do badań z 2008 roku, kiedy to 52% ankietowanych uważało, że jest to zjawisko rzadkie. Wynik dla Polski jest nieco niższy niż średnia europejska – 51% postrzega dyskryminację osób starszych jako rozpowszechnioną.⁴⁵ Oznacza to, że w opinii Polaków osoby starsze są najbardziej dyskryminowaną grupą spośród wszystkich objętych badaniem Eurobarometru. Dane PIP wskazują, że osoby skarżące się na dyskryminację jako przesłankę nierównego traktowania, wskazują właśnie wiek.⁴⁶

W świetle istniejących badań można mówić o istnieniu dyskryminacji osób starszych na rynku pracy, przy czym dyskryminacja dotyczy przede wszystkim zatrudniania, ale także awansowania, zwalniania oraz inwestowania w osoby starsze.⁴⁷ Dostępne

⁴⁴ Zadrożny J., „Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnością”, w: „Polski raport *Social Watch* 2010, Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce”, Kampania Przeciwko Homofobii, Warszawa 2011.

⁴⁵ *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometr 317*, European Commission, November 2009, s. 71-72.

⁴⁶ Państwowa Inspekcja Pracy (2008) „Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 roku”, s. 17, dostępne na: http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/07/doc/spr_cale.pdf (21.03.2009).

⁴⁷ Liwiński J. et al. (2008) „Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym: raport z badań”, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 118, dostępne na: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1166> (13.03.2011); Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce (2005) „Stop dyskryminacji ze względu na wiek”, s. 32, dostępne na:



dane dotyczące wynagrodzeń w Polsce nie wskazują istnienia dyskryminacji ze względu na wiek. Należy jednak pamiętać, że wśród osób starszych na rynku pracy dłużej pozostają osoby dobrze wykształcone i dobrze uposażone – osoby gorzej wynagradzane rezygnują z działalności zawodowej, a zatem nie mieszczą się w statystykach.⁴⁸

Na złą sytuację seniorów na rynku pracy składa się kilka, często powiązanych ze sobą, rzeczy. Z jednej strony są to negatywne stereotypy dotyczące efektywności pracy osób starszych oraz braku kwalifikacji zawodowych. Wskazuje się tu na brak znajomości nowych technologii czy języków obcych, częstsze korzystanie ze zwolnień lekarskich, małą innowacyjność i przywiązanie do rutyny. Co więcej, często same osoby starsze mają taki autostereotyp, co hamuje ich aktywność na rynku pracy. Nie można jednak też nie zauważyć, że generalnie osoby starsze mają niższy średni poziom wykształcenia w porównaniu z osobami młodszymi, co obniża ich konkurencyjność na rynku pracy. Z drugiej strony, pracodawcy niechętnie inwestują w doskonalenie kwalifikacji zawodowych starszych pracowników, ponieważ zakładają, że osoby te wkrótce odejdą z pracy.⁴⁹ Czynnikiem utrudniającym zmianę tej sytuacji jest brak struktur dla ustawicznego kształcenia. W końcu, nie bez znaczenia jest fakt niskiego wieku emerytalnego oraz ustawowa ochrona przed zwolnieniem w okresie przedemerytalnym. Oba te czynniki sprzyjają niezatrudnianiu osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego, przy czym czasem powodem niezatrudniania może być obawa przed niemożnością zwolnienia niedobrego pracownika będącego w okresie ochronnym, a czasem przeciwnie – niechęć do inwestowania w pracownika, który wkrótce odjedzie na emeryturę. Warto jednak w tym miejscu dodać, że częstszym problemem niż ten ostatni wydaje się problem zmuszania do odejścia na emeryturę pracowników wbrew ich woli.

Drugim istotnym problemem, o jakim mówi się w kontekście dyskryminacji osób starszych, jest dostęp do opieki zdrowotnej. Do biura Pełnomocnika ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn (w okresie, kiedy działało), jak i do organizacji pozarządowych wpływały skargi na pracowników służby zdrowia, którzy dawali starszym osobom do zrozumienia, że nie opłaca się ich leczyć. O nikłym zainteresowaniu zdrowiem starszych świadczy również fakt, że w Polsce jest jedynie około 80 lekarzy geriatrów.

http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/stop_publicacja.pdf (13.03.2011); Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce (2007) „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+: bariery i szanse”, s. 67, dostępne na: http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf (13.03.2011), Szaturn-Jaworska B., „Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań”, Warszawa 2008, dostępne na: <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf> (13.03.2011).

⁴⁸ Szaturn-Jaworska B. (red.) (2008) „Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce: analiza i rekomendacje działań”, Warszawa: Rzecznik Praw Obywatelskich, s. 23, dostępne na: <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf> (13.03.2011).

⁴⁹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2008) „Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym”, s. 48, dostępne na: <http://www.mpips.gov.pl/indextxt.php?gid=1166> (21.03.2009).



Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Według badań Eurobarometru w opinii aż 50% Polaków (przy średniej europejskiej 47%) dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest rozpowszechniona. Z drugiej strony jednak, Polacy zachowują dużą rezerwę wobec gejów i lesbijek. Na przykład mniej chętnie niż przeciętni Europejczycy czuliby się komfortowo, mając geja lub lesbijkę na najwyższym wybieralnym stanowisku (średnia odpowiedzi w skali 1-10 wynosi tu 6,1, przy średniej europejskiej 6,5).⁵⁰ Rezultat ten jest tym bardziej interesujący, że wobec reprezentantów każdej innej grupy narażonej na dyskryminację Polacy deklarują większą otwartość niż przeciętni Europejczycy. Także inne źródła wskazują na dystans społeczny wobec gejów i lesbijek w Polsce. Z badań Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), wynika, że aż dwie trzecie społeczeństwa uważa, iż geje i lesbijki nie powinni mieć możliwości organizowania publicznych manifestacji, i 70% twierdzi, iż pary tej samej płci nie powinny mieć prawa do publicznego pokazywania swojego stylu życia. 76% nie akceptuje legalizacji zawierania przez nich związków małżeńskich, a 48% sprzeciwia się prawnemu usankcjonowaniu związków gejów i lesbijek, w których partnerzy mieliby prawa majątkowe przysługujące małżonkom.⁵¹

Duży dystans Polaków do osób należących mniejszości seksualnych ma swoje odbicie w sytuacji teźże grupy, biorąc pod uwagę zarówno kwestie prawne, społeczne jak i prywatne.

Pary homoseksualne nie mają możliwości legalizowania swoich związków na takich samych zasadach jak małżeństwa, nie przysługują im zatem uprawnienia należne przysługujących małżonkom, takie jak prawo do dziedziczenia, prawo do świadczeń po zmarłym partnerze czy prawo do wspólnego opodatkowania, objęcie partnera ubezpieczeniem zdrowotnym czy świadczeniami przysługującymi rodzinie pracownika. Warto jednak zauważyć, że w tym ostatnim przypadku powoli obserwuje się już zmiany (niekiedy wywołane interwencjami organizacji pozarządowych) – niektóre zakłady pracy czy też instytucje usługodawcze (np. banki) traktują partnerów na równi z małżonkami.

Na podstawie dostępnych badań można powiedzieć, że osoby należące do mniejszości seksualnych spotykają się z dyskryminacją w pracy. Wg badań, jakie pod koniec 2006 roku przeprowadziły Kampania Przeciw Homofobii (KPH) oraz Lambda Warszawa, wynika, że 10,3% respondentów spośród tych, którzy pracowali bądź poszukiwali pracy, zetknęło się z jakąś formą dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu.⁵² W tej grupie osób 44% wskazało na stawiane

⁵⁰ *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometr 317*, European Commission, November 2009, s.85-91.

⁵¹ Badanie zrealizowano w dniach 9-12 maja 2008 r. na próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski (N=1116). CBOS (2008) „Prawa gejów i lesbijek: komunikat z badań”, dostępne na: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_088_08.PDF (21.03.2009).

⁵² Badania przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2006r. za pomocą kwestionariuszy dystrybuowanych osobom bi- i homoseksualnym w miejscach ich spotkań (kluby, organizacje,



im wyższe wymagania niż innym pracownikom/kandydatom do pracy, 27,9% – na odmowę zatrudnienia, 23% – na zwolnienie z pracy i 14,8% – na odmowę awansu. 16,4% badanych wybrało odpowiedź: inna forma dyskryminacji. Jak wynika z doświadczenia organizacji udzielających pomocy prawnej, bardzo częstym problem osób nieheteroseksualnych w pracy jest molestowanie. Ponadto pary homoseksualne napotykają niekiedy problemy z kupnem lub wynajęciem mieszkania. Zwraca się też uwagę na dyskryminowanie osób homoseksualnych jako krwiodawców.

Problemem dotyczącym mniejszości seksualne jest mowa nienawiści oraz agresja fizyczna, przy czym ta pierwsza jest uprawiana także przez osoby publiczne. Według badań prowadzonych przez Kampanię Przeciwko Homofobii 17,6% osób bi- i homoseksualnych biorących udział w badaniach doznało w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie jakiejś formy przemocy fizycznej. Wśród osób, które doznały przemocy fizycznej, 41,9% doznało jej więcej niż trzy razy. Aż w 85,1% przypadków policja nie została powiadomiona o zdarzeniu. Ponadto ponad połowa badanych doznała przemocy psychicznej (zastraszania, obrażania itd.), w większości przypadków wielokrotnie.⁵³ Według innego badania przeprowadzonego wśród bywalców klubów skupiających osoby ze środowiska LGBT, 11% doświadczyło przemocy fizycznej (16% mężczyzn i 5% kobiet). Dla 63% przemoc ta miała charakter incydentalny i zdarzyła się raz lub dwa. Prawie 50% respondentów doświadczyło przemocy psychicznej (51% mężczyzn, 43% kobiet).⁵⁴

wydarzenia kulturalne), jak również za pośrednictwem Internetu: ankietę można było pobrać ze stron internetowych skierowanych do społeczności LGBT. Analizie poddano 1002 zebranych kwestionariuszy.

⁵³ Badanie przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2006r. za pomocą kwestionariuszy dystrybuowanych osobom bi- i homoseksualnym w miejscach ich spotkań (kluby, organizacje, wydarzenia kulturalne), jak również za pośrednictwem Internetu: ankietę można było pobrać ze stron internetowych skierowanych do tych mniejszości. Analizie poddano 1002 zebranych kwestionariuszy. Abramowicz M., „Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce. Raport za lata 2005 i 2006”, s.15-17.

http://www.kph.org.pl/images/stories/raporty/raport_sytuacja_bi_homo_2007.pdf (31.03.2009).

⁵⁴ W badaniu wzięło udział 409 bywalców klubów LGBT (do udziału w badaniu rekrutowana była co druga osoba w danym klubie). Badanie zostało przeprowadzone w czterech obszarach miejskich (Warszawa, Kraków, Wrocław, Trójmiasto) w okresie od lutego do marca 2008. Józko M., „Raport z badań ankietowych – sytuacja mniejszości seksualnych w Polsce w świetle badań empirycznych”, Uniwersytet Warszawski, s. 26-29, dostępny na: http://www.rodzina.gov.pl/zal/f370_8.pdf (21.03.2009).



6 MODUŁY SZKOLENIOWE/ DZIAŁANIA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Podczas oceny potrzeb przeprowadzonej we wszystkich krajach uczestniczących w projekcie, organizacje zgłosiły listę zagadnień szkoleniowych mających szczególne znaczenie dla poszczególnych krajów. W ramach niniejszego projektu opracowano moduły szkoleniowe obejmujące zagadnienia najczęściej wskazane przez ekspertów krajowych:

- 1) Zbieranie informacji i planowanie działań,
- 2) Monitoring,
- 3) Rzecznictwo (advocacy),
- 4) Partnerstwa, koalicje,
- 5) Media,
- 6) Testy dyskryminacyjne,
- 7) Kodeksy postępowania.

Pierwszy moduł, dotyczący zbierania informacji i planowania działań, ma na celu zapewnienie organizacjom pozarządowym odpowiednich narzędzi do skutecznego wdrażania i oddziaływania na polityki w sposób strategiczny. Jest to wspólny moduł dla wszystkich krajów. Sześć kolejnych modułów uzupełnia i rozszerza moduł wspólny poprzez przedstawienie dalszych skutecznych środków służących opracowaniu strategicznego podejścia do niedyskryminacji i równości. Na język polski zostały przetłumaczone moduły realizowane podczas seminariów krajowych.

6.1 Zbieranie informacji i planowanie działań

*Utrzymuję sześć wiernych sług,
Nauczyli mnie oni wszystkiego, co umieli,
Ich imiona to CO i
KIEDY i GDZIE
Oraz JAK i DLACZEGO i KTO.
Rudyard Kipling*

*Myśl, która nie przemienia się w działanie, niewiele znaczy, a działanie, którego nie poprzedza myśl, jest niczym.
Georges Bernanos*

6.1.1 Definicja

W niniejszym module „informacje” oznaczają fragment wiedzy, która jest potrzebna do podjęcia działania. „Planowanie strategiczne” oznacza formalne rozważenie przyszłych działań organizacji z uwzględnieniem dostępnych informacji, źródeł finansowania, zasobów ludzkich i materialnych. W ramach tego modułu opracowywany jest przykładowy plan strategiczny na poziomie ogólnym i/lub w celu realizacji konkretnych działań.



6.1.2 Cele

Planowanie strategiczne stanowi kluczowy element dla skutecznego działania organizacji pozarządowych. Nie można opracować żadnego planu strategicznego bez oceny dostępnych informacji i planowania odpowiednich działań. Dzięki ćwiczeniom z tego modułu organizacje pozarządowe:

- zdobędą wiedzę i umiejętności w celu rozpoczęcia planowania strategicznego swoich działań: stwierdzenia, które działania można, a których nie można realizować przy posiadanych zasobach. Pozwoli to zaoszczędzić czas i pieniądze oraz określić cel, na którym należy się skoncentrować,
- będą miały do dyspozycji najlepsze możliwe narzędzia służące maksymalizacji ich wpływu społecznego. Będą one dostrzegać powiązania pomiędzy istniejącymi i właściwymi informacjami, a zaplanowanymi działaniami.

6.1.3 Zakres

Moduł ten opisuje, w jaki sposób organizacje pozarządowe mogą rozpocząć planowanie strategiczne poprzez dopasowanie informacji do działania. Rozważa się w nim ogólnie, co jest niezbędne w opracowywaniu, planowaniu i wykonywaniu różnych działań oraz monitorowaniu i ocenie rezultatów i wpływu.

Planowanie strategiczne może być przeprowadzane na poziomie ogólnym, jak również w odniesieniu do różnych rodzajów działań zawartych w innych modułach niniejszego podręcznika.

6.1.4 Treść

ĆWICZENIE: Przeprowadźcie Państwo burzę mózgów w celu odpowiedzi na następujące pytania:

- a) Co to jest dyskryminacja?
 - Kim są sprawcy dyskryminacji?
 - Kim są ofiary dyskryminacji?
 - W jakich dziedzinach dyskryminacja występuje?
 - Jakie są podstawy występowania dyskryminacji?

Podsumowanie:

- Jaki jest zakres krajowego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego w twoim kraju?
 - Jaki jest zakres europejskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego?
- b) Jakie działania mogą podjąć organizacje pozarządowe na rzecz zwalczania dyskryminacji?
 - podnoszenie świadomości,



- monitorowanie problemu dyskryminacji, polityk publicznych, środków zapobiegawczych (również ich braku),
- zgłaszanie przypadków dyskryminacji,
- bycie rzecznikiem na rzecz zmian polityk i prawa,
- pomoc ofiarom dyskryminacji (w tym w zakresie postępowania sądowego),
- prowadzenie kampanii na rzecz zmian,
- budowanie sieci kontaktów.

c) Jakie są wymagania wobec organizacji pozarządowych do pełnienia swojej roli?

- wizja/misja,
- informacje,
- zasoby ludzkie,
- zasoby materialne,
- strategia działania,
- finansowanie.

Podsumowanie:

- wyjaśnij poszczególne elementy tych wymagań (np. wiedza specjalistyczna i doświadczenie mogą należeć do zasobów ludzkich),
- poproś uczestników szkolenia o określenie hierarchii potrzeb organizacji pozarządowych w celu planowania strategicznego.

d) Jakie informacje muszą być dostępne dla organizacji pozarządowych, aby mogły one spełniać swoją rolę? Jakie są źródła informacji?

Rodzaj informacji	Źródło informacji
Spis ludności	Główny Urząd Statystyczny
Badania socjologiczne	Instytuty badawcze
Artykuły prasowe	Media
Artykuły naukowe	Instytucje naukowe
Raporty telewizyjne lub radiowe	Telewizja lub radio
Oświadczenia klientów	Klient
Zeznania świadków	Świadek
Statystyki	Administracja/instytucje publiczne
Ekspertyzy	Ustalanie faktów
Nagrania na taśmie magnetycznej lub wideo	Youtube, media społecznościowe
Fotografie	
Dokumentacja dotycząca polityk	Rząd (lokalny)
Przepisy prawa	Akty prawne
Wyniki badań eksperymentalnych (np. testów dyskryminacyjnych)	Testerzy
Raporty organizacji monitorujących	Organizacja Narodów Zjednoczonych, Rada Europy, Agencja Praw Podstawowych UE, krajowe lub międzynarodowe



	organizacje pozarządowe
Odpowiedzi na pytania lub kwestionariusze dotyczące informacji publicznej	

ĆWICZENIE: Wypisz na karteczkach samoprzylepnych w różnych kolorach rodzaje informacji i rodzaje działań organizacji pozarządowych. Poproś uczestników szkolenia o dopasowanie informacji do działań.

e) Jak uzyskać dostęp do i/lub zebrać informacje?

Aby uzyskać więcej informacji w domenie publicznej, należy przeszukać Internet, poprosić o informacje ważne z punktu widzenia interesu publicznego na podstawie krajowego dostępu do informacji/ustawodawstwa w zakresie danych publicznych oraz/lub dokonać własnego ustalenia faktów – np. odwiedzić instytucję lub społeczność, których członkowie posiadają odpowiednie informacje i porozmawiać z nimi.

ĆWICZENIE: Poproś uczestników szkolenia, aby podzielili się swoimi doświadczeniami w uzyskiwaniu dostępu do informacji.

PRZYKŁAD DOBREJ PRAKTYKI: Tajlandia: prawo do edukacji.⁵⁵

W 1998 roku rodzic, którego dziecko nie zostało przyjęte do renomowanej, finansowanej przez państwo szkoły podstawowej – *Kasetsart Demonstration School*, powołał się na prawo do informacji w celu upublicznienia niejawnej procedury naboru. Proces rekrutacji do szkoły, w której grono uczniowskie składało się głównie z dzieci rodzin elit społecznych, obejmował egzamin wstępny. Komisja ds. Informacji Oficjalnych orzekła, że testy egzaminacyjne 120 przyjętych uczniów są informacją publiczną. Po upublicznieniu tych informacji stwierdzono, że 38 uczniów, którzy nie zaliczyli testu, zostało przyjętych do szkoły dzięki przekupstwie – płatnościom dokonany na rzecz szkoły przez ich rodziców. Zaangażowany w sprawę rodzic wniósł następnie pozew sądowy, a rządowy organ doradczy w zakresie kwestii prawnych, rozstrzygając na rzecz tego rodzica, orzekł, że klauzula równości Konstytucji Tajlandii została naruszona. Wprowadzono również wymóg, aby wszystkie finansowane przez państwo szkoły zaniechały stosowania praktyk korupcyjnych i dyskryminujących.

f) Jak dopasować informacje do działania – pomoc dla osób poszkodowanych.

Dyskryminacja może być dowiedziona w drodze postępowania sądowego lub poza taką drogą. W sprawach cywilnych lub prawa pracy ogólną zasadą jest, że na każdej ze stron spoczywa ciężar udowodnienia domniemych faktów, z których wywodzi

⁵⁵ studium przypadku zostało zaczerpnięte z: Artykuł XIX i Asociación por los Derechos Civiles, *Access to information: An instrumental right for empowerment*, str. 27-28, dostępne na <http://www.article19.org/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf>.



ona dla siebie korzystne skutki prawne. Skargi w sprawie dyskryminacji wnoszone do sądu cywilnego lub pracy muszą jedynie wykazywać wysokie prawdopodobieństwo ich słuszności – tak, aby ustalone fakty doprowadzały przeciętną osobę do przypuszczenia, że dyskryminacja miała miejsce. W sprawach administracyjnych i karnych, to zwykle do organów należy obowiązek zbadania i ustalenia faktów o różnym stopniu pewności. Organy ds. równości postępują zgodnie z procedurami administracyjnymi albo rozpatrują skargi zgodnie ze swoimi wewnętrznymi zasadami.

Typowy materiał dowodowy we wszelkiego rodzaju procedurach obejmuje zeznania świadków, dokumenty lub wiedzę powszechną. W każdym postępowaniu osoby wnoszące zarzut dyskryminacji mają obowiązek dostarczenia posiadanych dowodów. W wielu sprawach domniemanie dyskryminacji ustalane jest na podstawie zeznań świadków i dokumentów lub informacji uzyskanych od sprawców.

Dyrektywy o niedyskryminacji definiują różne rodzaje dyskryminacji. Niezależnie od rodzaju dyskryminacji, osoby poszkodowane zobowiązane są podać podstawowe informacje przy wnoszeniu skargi.

ĆWICZENIE: Przedstaw uczestnikom szkolenia poniższą historię i zbierz podstawowe informacje na kartce papieru.

Lokalni liderzy społeczności romskiej zwrócili Państwa uwagę na fakt, że ich dzieci mogą być zapisane jedynie do szkoły położonej najbliżej osiedla społeczności romskiej. Mówią także, że kilkoro romskich dzieci, których rodzice próbowali zapisać je do innych szkół, zostało skierowanych do szkoły obok tego osiedla. Ta szkoła prowadzi program przeznaczony dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Liderzy tej społeczności mówią Państwu, że nie wszystkie dzieci romskie są badane pod kątem ich zdolności intelektualnych. Szkoła przestrzega polityki dotyczącej zapisywania uczniów, która obowiązuje w danym kraju.

Pytania	Odpowiedzi
1. Kto to zrobił?	
2. Co?	
3. Komu?	
4. Kiedy?	
5. Gdzie?	
6. Jak?	
7. Jaki jest skutek niewłaściwego postępowania?	
8. Kto ponosi odpowiedzialność za niewłaściwe postępowanie?	
9. Kto widział, słyszał lub był świadkiem niewłaściwego postępowania?	
10. Czy istnieją dokumenty, statystyki	



lub ekspertyzy uzasadniające zarzut?	
11. Która z chronionych podstaw dyskryminacji dotyczy ofiary: pochodzenie rasowe lub etniczne, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia lub przekonania? Czy jest to dyskryminacja faktyczna lub domniemana, dyskryminacja przez skojarzenie bądź dyskryminacja krzyżowa?	
12. Kto jest osobą lub grupą odniesienia, w odniesieniu do których porównuje się postępowanie doświadczone przez osobę poszkodowaną*?	
13. Czy sprawa ta podlega przepisom (europejskiego) prawa antydyskryminacyjnego?	
* Nie ma potrzeby określania obiektu porównawczego w przypadkach molestowania, represjonowania, nakłaniania do dyskryminacji lub braku wprowadzenia racjonalnych usprawnień. W niektórych Państwach Członkowskich dyskryminacja może być określana w stosunku do idealnego minimalnego standardu postępowania, na przykład zachowanie wymagane ze względu na szacunek dla godności ludzkiej.	

ĆWICZENIE: Zapytaj uczestników szkolenia, czy ich organizacje pozarządowe prowadzą ewidencję skarg, a jeśli tak, to jakiego szablonu używają. Czy ten szablon byłby przydatny w celu śledzenia wnoszonych skarg, aby składać sprawozdania ze swoich działań oraz do wymiany informacji z innymi organizacjami pozarządowymi? Zapytaj, jakie prawa zostały naruszone w tym przypadku i dlaczego uważają, że taka sytuacja stanowi wykroczenie? Czy to jest pojedynczy czy systematycznie pojawiający się problem? Jakich podstawowych informacji brakuje i jakie dalsze dowody muszą zostać pozyskane i w jaki sposób?

Przechodząc do zagadnienia planowania strategicznego, warto poprosić uczestników szkolenia o określenie problemów w tej sprawie odnoszących się do pojedynczych dzieci romskich i ich rodziców, a także kwestii, które ujawniają ogólną praktykę postępowania i prowadzą do dyskryminacji strukturalnej. Zapytaj uczestników szkolenia czy organizacje pozarządowe w ich krajach zajmują się pojedynczymi sprawami, problemami strukturalnymi czy też obiema kwestiami. Jeśli organizacje te zajmują się problemami w każdym zakresie, to w jaki sposób równoważą swoje działania pomiędzy poziomem indywidualnym, a ogólnym?

Istnieje wiele różnego rodzaju dowodów i danych, które mogą pomóc ofiarom dyskryminacji w udowodnieniu skarg, w tym wykorzystywanie danych statystycznych,



testy dyskryminacyjne, korzystanie z danych/informacji publicznych, nagrania audio lub wideo, ekspertyzy medycyny sądowej i wyciąganie wniosków z poszlak.

W przypadku pytań dotyczących badań eksperymentalnych, należy zapoznać się z modułem Testy Dyskryminacyjne. Aby uzyskać więcej informacji na temat testów dyskryminacyjnych, warto przeczytać publikację: *Proving discrimination cases, the role of situation testing*, dostępną na stronie:

http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theRoleofSituationTesting_EN_03.09.pdf.

6.1.5 Czym jest planowanie strategiczne?

Planowanie strategiczne jest procesem, który polega na definiowaniu kierunku działań i podejmowaniu decyzji o alokacji zasobów ludzkich i finansowych w celu realizacji strategii organizacji. W planowaniu strategicznym można wykorzystywać różne techniki, w tym analizę SWOT (mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia), analizę PEST (czynniki polityczne, ekonomiczne, społeczne i technologiczne), analizę STEER (czynniki społeczno-kulturowe, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne i regulacyjne) i analizę EPISTEL (czynniki środowiskowe, polityczne, informatyczne, społeczne, technologiczne, ekonomiczne i prawne). Każde planowanie strategiczne zajmuje się co najmniej jednym z trzech kluczowych pytań:

- a) Co robimy?
- b) Dla kogo to robimy?
- c) Czym się wyróżniamy?

W wielu organizacjach planowanie strategiczne postrzegane jest jako proces służący do określenia kierunku rozwoju organizacji w przyszłym roku lub, częściej, za trzy do pięciu lat (długoterminowo), choć niektóre organizacje przedłużają swoją wizję do 20 lat. W celu ustalenia dokąd zmierza organizacja, powinna ona dokładnie znać moment rozwoju, w jakim znajduje się obecnie, a następnie określić w jakim kierunku chce się rozwijać i w jaki sposób tego dokona. Dokument końcowy nosi nazwę „Planu strategicznego”. Istnieje wiele metod planowania strategicznego, ale zazwyczaj można stosować trzyetapowy proces:

- sytuacja – analiza obecnej sytuacji oraz sposobu, w jaki organizacja się w niej znalazła,
- cel – określenie celów i/lub zadań,
- droga/projekt – planowanie możliwej drogi do osiągnięcia celów/zadań.

Alternatywna metoda nazywa się Zobacz-Przemyśl-Narysuj (*See-Think-Draw*):

- zobacz – jaka jest obecna sytuacja?
- przemyśl – określenie celów/zadań,
- narysuj – planowanie drogi do osiągnięcia celów/zadań.



Analiza SWOT jest najbardziej użyteczną metodą planowania strategicznego. Głównym celem tego narzędzia jest analiza wewnętrznych czynników strategicznych, mocnych i słabych stron przypisywanych organizacji oraz czynników zewnętrznych, niezależnych od organizacji, takich jak szanse i zagrożenia.

Jednym z podstawowych celów przy przygotowywaniu planu strategicznego jest opracowanie go w taki sposób, aby można było łatwo go przenieść na plany działania. Większość planów strategicznych dotyczy inicjatyw wyższego szczebla i nadrzędnych celów, ale nie są one przenoszone na bieżące projekty i zadania, które będą wymagane do realizacji planu.

Konkretne, określone w czasie oraz ogólne i trwałe deklaracje na temat planowanych przyszłych wyników nazywane są celami lub zadaniami. Ludzie zazwyczaj mają kilka celów jednocześnie. Najlepszym rozwiązaniem jest zapewnienie, aby cele dobrze się za sobą łączyły. Czy cel „A” wydaje się być zgodny z celem „B”? Czy pasują one do siebie, tworząc jednolitą strategię?

Jedno z podejść zaleca posiadanie krótkoterminowych, średnioterminowych i długoterminowych celów. W tym modelu można oczekiwać, że cele krótkoterminowe zostaną osiągnięte stosunkowo łatwo: są one w zasięgu ręki. W drugiej, skrajnej sytuacji, długoterminowe cele wydają się być bardzo trudne, prawie niemożliwe do osiągnięcia. Wykorzystywanie jednego celu jako odskoczni do następnego celu wiąże się z **ustalaniem kolejności celów**. Osoba lub grupa rozpoczyna od osiągnięcia łatwych, krótkoterminowych, następnie przechodzi do średnioterminowych, a w końcu do długoterminowych celów. Ustalanie kolejności celów może stworzyć „drabinę celów”. W przypadku organizacji możliwe jest koordynowanie celów, aby nie kolidowały ze sobą. Cele jednej części organizacji powinny ściśle pasować do celów pozostałych części organizacji.

Elementy podstawowego cyklu strategicznego mogą być stosowane w ogólnych, długoterminowych strategiach, jak i krótkoterminowych działaniach strategicznych.

ĆWICZENIE: Na podstawie poniższego diagramu przedstaw proces planowania strategicznego na przykładzie edukacji Romów. Pomimo, że moduł ten koncentruje się na pomocy prawnej (w tym w zakresie postępowania sądowego) uczestnicy szkolenia mogą preferować wybór strategii innych niż z dziedziny prawa. Należy pamiętać, że jedna organizacja pozarządowa może uruchomić całą spiralę planowania strategicznego, przechodząc od udzielania pomocy prawnej w stronę np. podnoszenia świadomości lub na odwrót.

Przypomnij uczestnikom szkolenia różnice pomiędzy udzielaniem pomocy prawnej a litygacją strategiczną. Zapytaj uczestników szkolenia, czy istnieją inne organizacje pozarządowe/organy ds. równości, które mogą im pomóc w rozwiązaniu sprawy. Oto kilka pytań służących do pokierowania dyskusją:

- Czym zajmuje się organizacja pozarządowa?



- Jakie wsparcie posiada organizacja pozarządowa: finansowe, personalne, inne?
- Czego oczekuje osoba poszkodowana?
- Czy oczekiwania te pasują do celów organizacji pozarządowej?
- Jak daleko organizacja pozarządowa jest skłonna posunąć się w swoich działaniach?
- Kto uczestniczy w rozwiązaniu tej sprawy i na jakim poziomie?
- Jakie będą obowiązki innych stron?

Litygacja strategiczna w porównaniu do usług prawniczych

Litygacja strategiczna, czasem zwana również litygacją skierowaną na wywarcie wpływu na dany problem czy nastawienie społeczne, polega na wyborze i skierowaniu sprawy do sądu w celu wywołania szerszych zmian w społeczeństwie. Ludzie wszczynający litygację strategiczną chcą wykorzystać przepisy prawa w celu pozostawienia trwałego śladu zamiast po prostu wygrania omawianej sprawy. Oznacza to, że sprawy objęte litygacją strategiczną dotyczą w takim samym stopniu skutków wywołanych na większych populacjach i rządach, jak i efektu końcowego samej sprawy.

Litygacja strategiczna różni się w znacznym stopniu od wielu innych tradycyjnych koncepcji usług prawniczych. Organizacje świadczące tradycyjne usługi prawnicze oferują cenne usługi dla klientów indywidualnych i działają starannie w celu reprezentowania i doradzania tym klientom we wszelkich sprawach, które ich dotyczą. Jednak ze względu na to, że tradycyjne usługi prawnicze są skoncentrowane na kliencie oraz są ograniczone w związku z zasobami posiadanymi przez świadczące je organizacje, często nie ma możliwości, aby spojrzeć na te sprawy w odniesieniu do szerszej perspektywy. Natomiast litygacja strategiczna koncentruje się na zmianie polityk i szerszych wzorców zachowań.

Rzecznictwo: Poprzez składanie pozwów, orędownicy działający na rzecz sprawiedliwości społecznej mogą wykorzystać sądy w celu wywołania zmian prawnych i społecznych. Często stanowi to część większej kampanii w zakresie rzecznictwa służącej podniesieniu świadomości na temat konkretnego problemu lub promowaniu praw pokrzywdzonej grupy. Wiele grup lub osób, które prowadzą litygację strategiczną również stara się przekonać inne podmioty do przyłączenia się do ich sprawy lub do wywierania wpływu na rząd w celu zmiany przepisów prawa.

Efekty: Litygacja strategiczna może przynieść przełomowe rezultaty, jeżeli jest stosowana skutecznie. Może ona mobilizować rząd do działania na rzecz zapewnienia podstawowej opieki dla swoich obywateli, zapewnienia równych praw mniejszości lub powstrzymania działalności szkodliwych dla środowiska.⁵⁶

⁵⁶ Zob. np. Geary P, (2009) Children's rights: A guide to strategic litigation, Child Rights Information Network: London.



6.1.6 Ustawodawstwo dotyczące dostępu do informacji publicznej

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. art. 61,
- Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej,
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 stycznia 2007r. w sprawie Biuletynu Informacji Publicznej.

6.1.7 Ustawodawstwo dotyczące ochrony danych osobowych

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. (art. 47, 51),
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.



Zgodnie z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych:

Art. 27. 1. Zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. 2. Przetwarzanie danych, o których mowa w ust. 1, jest jednak dopuszczalne, jeżeli:

- 1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę na piśmie, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych,
- 2) przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą i stwarza pełne gwarancje ich ochrony,
- 3) przetwarzanie takich danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora,
- 4) jest to niezbędne do wykonania statutowych zadań kościołów i innych związków wyznaniowych, stowarzyszeń, fundacji lub innych niezarobkowych organizacji lub instytucji o celach politycznych, naukowych, religijnych, filozoficznych lub związkowych, pod warunkiem, że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych,
- 5) przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem,
- 6) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie,
- 7) przetwarzanie jest prowadzone w celu ochrony stanu zdrowia, świadczenia usług medycznych lub leczenia pacjentów przez osoby trudniące się zawodowo leczeniem lub świadczeniem innych usług medycznych, zarządzania udzielaniem usług medycznych i są stworzone pełne gwarancje ochrony danych osobowych,
- 8) przetwarzanie dotyczy danych, które zostały podane do wiadomości publicznej przez osobę, której dane dotyczą,
- 9) jest to niezbędne do prowadzenia badań naukowych, w tym do przygotowania rozprawy wymaganej do uzyskania dyplomu ukończenia szkoły wyższej lub stopnia naukowego; publikowanie wyników badań naukowych nie może następować w sposób umożliwiający identyfikację osób, których dane zostały przetworzone,
- 10) przetwarzanie danych jest prowadzone przez stronę w celu realizacji praw i obowiązków wynikających z orzeczenia wydanego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.



6.2 Rzecznictwo (advocacy)

Nie wątp nigdy, że mała grupa myślących, troskliwych osób może zmienić świat. Tak naprawdę to jedyna rzecz, która go kiedykolwiek zmieniła.

Margaret Mead

6.2.1 Definicja

W niniejszym podręczniku „rzecznictwo” oznacza zorganizowaną próbę przeprowadzenia zmiany poprzez przedstawienie danych i argumentów wskazujących dlaczego i jak zmiana powinna nastąpić. Zmiana może dotyczyć polityk i przepisów prawa, realizacji tych polityk lub przepisów prawa albo świadomości ludzi dotyczącej polityk i posiadanych praw. „Rzecznictwo strategiczne” oznacza szereg działań, które są starannie opracowane, zaplanowane i realizowane przez podmioty dążące do osiągnięcia określonego celu. Lobbying jest jedną z form rzecznictwa.

6.2.2 Zakres

Moduł ten omawia w jaki sposób organizacje pozarządowe mogą podejmować skuteczne rzecznictwo strategiczne. Rozważa się w nim, co jest niezbędne w opracowywaniu, planowaniu i wykonywaniu różnych działań w zakresie rzecznictwa oraz monitorowaniu i ocenie rezultatów.

6.2.3 Treść

Rzecznictwo jest systematycznym procesem mającym na celu osiągnięcie zmiany poprzez różne czynności i działania.

a) Wstępna analiza w celu określenia problemu dla rzecznictwa

Co złego się dzieje? Lub co dzieje się nieprawidłowo? Czy istnieją dowody dyskryminacji, niekorzystnego traktowania lub nierówności w dziedzinie będącej obiektem zainteresowania Państwa organizacji? Czy istnieją dowody na brak pełnego wdrożenia krajowych lub unijnych przepisów antidyskryminacyjnych? Czy istnieją polityki lub praktyki, które uniemożliwiają lub powstrzymują wszystkie grupy od korzystania w pełni z praw do równości? Przykład:

Osoby niepełnosprawne są nieproporcjonalnie wykluczane z większości rodzajów zatrudnienia na większości stanowisk, z wyjątkiem pracy „chronionej” ograniczonej wyłącznie do osób niepełnosprawnych.

Pomimo obowiązywania krajowych, europejskich i międzynarodowych przepisów prawa wymagających równości w dostępie do edukacji, rodziny należące do niektórych mniejszości etnicznych padły ofiarą dyskryminacji



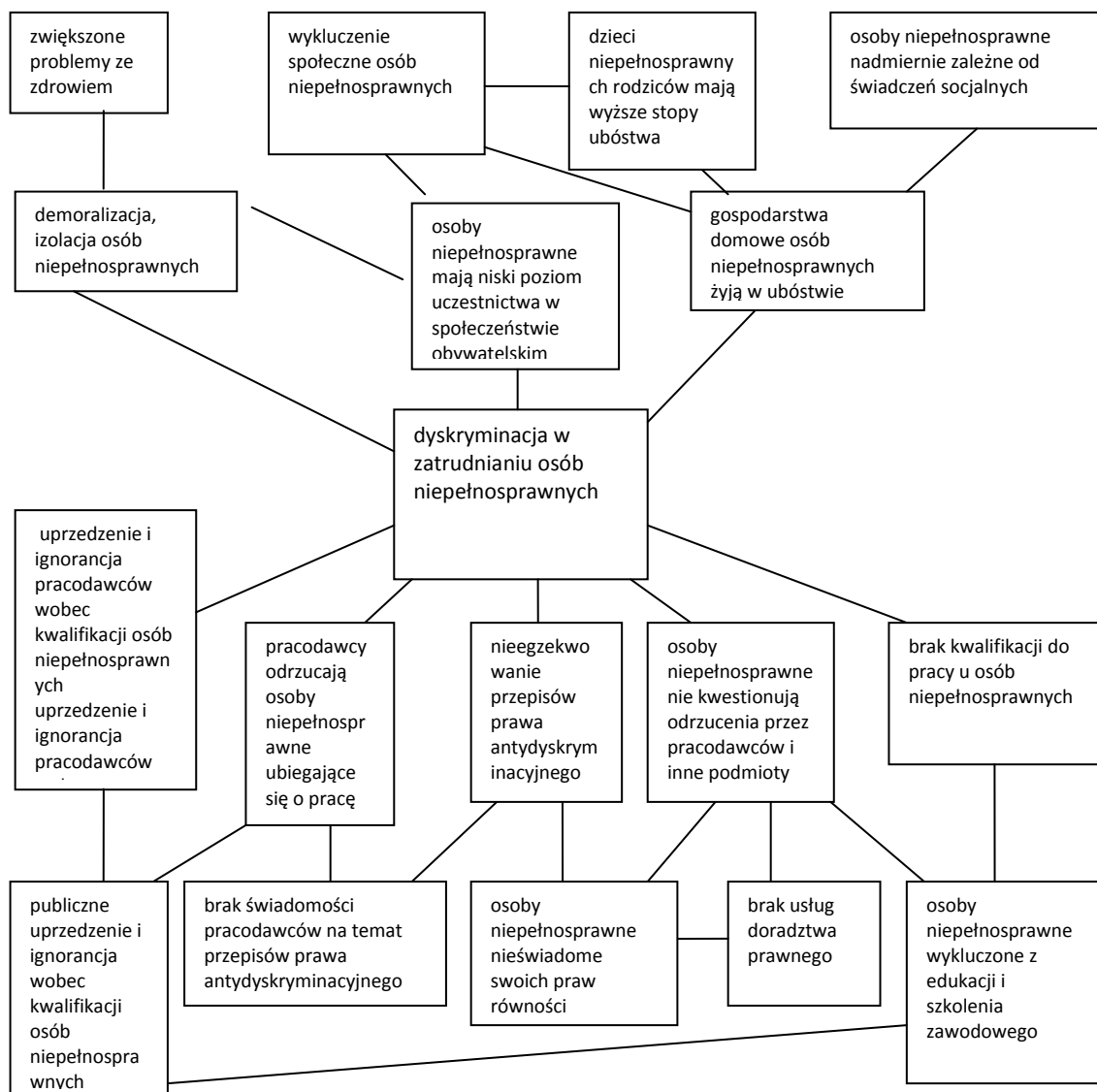
(bezpośredniej i/lub pośredniej), gdy próbowały zapisać swoje dzieci do miejscowej szkoły powszechnej.

- Jakie mamy dowody? Czy są one obiektywne? Czy są one jednoznaczne?
- Jakie są przyczyny leżące u podstaw dyskryminacji? Kto jest za to odpowiedzialny?
- W jaki sposób można zaadresować te przyczyny leżące u podstaw dyskryminacji?
- Bazując na własnym doświadczeniu gdzie uważacie Państwo, że zmiana jest możliwa i gdzie można prawdopodobnie napotkać silny opór na zmiany?

6.2.3.1 Drzewo problemów

„**Drzewo problemów**” jest użytecznym narzędziem analitycznym, które powinno pomóc w wizualizacji aspektów prawnych, politycznych i społecznych danego problemu. „Drzewo problemów” pomaga w identyfikacji przyczyn i skutków, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z problemem oraz obszaru, na który działania w zakresie rzecznictwa mogą być najskuteczniej ukierunkowane.

W uproszczonym przykładzie „drzewa problemów” poniżej, problemem jest pień drzewa, czynnikami, które przyczyniają się do problemu są korzenie (głębsze korzenie stanowią przyczynę tych korzeni). Objawami i skutkami problemu są gałęzie, a szerszymi skutkami są wyższe gałęzie.



Uwaga: To jest tylko przykład. W rzeczywistości istniałyby inne przyczyny i skutki oraz więcej powiązań pomiędzy przyczynami.

b) Pozyskiwanie dodatkowych informacji: zrozumienie problemu i jego przyczyn

Przed przystąpieniem do planowania działań w zakresie rzecznictwa, istotne jest, aby możliwie w pełni zrozumieć problem i jego przyczyny.

Przydatnym może być rozłożenie problemu na części składowe (a następnie dla każdej z tych części można określić przyczyny i skutki oraz możliwe rozwiązania). Wielokrotne zadawanie pytania „dlaczego” może pomóc w ustaleniu przyczyn źródłowych.



Na przykład bariery dla równości w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych mogą być określane jako:

- brak świadomości pracodawców na temat przepisów prawa antidyskryminacyjnego,
- uprzedzenie i ignorancja pracodawców wobec zdolności do pracy osób niepełnosprawnych,
- małe zainteresowanie ze strony związków zawodowych w odniesieniu do niezatrudniania osób niepełnosprawnych;
- wykluczenie osób niepełnosprawnych z edukacji i szkolenia zawodowego przygotowujących ich do zatrudnienia,
- brak wdrożenia i/lub egzekwowania ustawodawstwa antidyskryminacyjnego,
- osoby niepełnosprawne nieświadome swoich praw na mocy przepisów prawa antidyskryminacyjnego,
- brak urzędów będących w stanie zapewnić osobom niepełnosprawnym poradnictwo i pomoc w zakresie ich praw dotyczących kwestii dyskryminacji.

Każdy z tych czynników będzie miał swoje przyczyny, w każdym przypadku powinno być również możliwe określenie ponoszących odpowiedzialność osób lub instytucji. Powinno to pomóc w planowaniu jakie działania należy przedsięwziąć, aby osiągnąć zmianę.

c) Jaki jest długoterminowy cel? Jakie są zadania?

Cel strategiczny rzecznictwa powinien opisywać oczekiwaną zmianę, to jest pożądaný długoterminowy rezultat prowadzonych działań w zakresie rzecznictwa. Cel rzecznictwa może mieć charakter ogólny, na przykład:

osoby niepełnosprawne będą mieć równy dostęp do zatrudnienia,

wszystkie szkoły w okolicy będą zapewniać równy dostęp do powszechnej edukacji dla uczniów wszystkich narodowości, bez dyskryminacji.

Cele operacyjne rzecznictwa to określone, krótko lub średnioterminowe zmiany, które powinny być możliwe do zrealizowania i które przyczyniają się do osiągnięcia celu strategicznego. W przypadku, gdy problem jest złożony i ma wiele różnych przyczyn, istnieje wysokie prawdopodobieństwo zidentyfikowania więcej niż jednego zadania prowadzącego w kierunku realizacji celu. Cele operacyjne rzecznictwa powinny zawierać się w ramach czasowych od jednego do trzech lat. To daje możliwość monitorowania postępu (patrz poniżej) oraz uwzględnienia w dalszych celach zmian politycznych, prawnych lub innego typu, które mogą wpływać na realizację celu długoterminowego.

Cele powinny być mądre – **SMART** (**S**pecific, **M**easurable, **A**chievable, **R**ealistic and **T**ime-**B**ound) – konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i określone w czasie.



Powinny one opisywać zmianę, którą mają Państwo na celu osiągnąć, a nie to, co planują Państwo zrobić w celu osiągnięcia tej zmiany. Na przykład:

w ciągu 18 miesięcy odpowiednie ministerstwo lub wyspecjalizowany organ ds. równości opublikuje i rozpowszechni jasne wytyczne w sprawie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu wśród wszystkich krajowych organizacji pracodawców oraz wszystkich zarejestrowanych związków zawodowych,

na początku przyszłego roku szkolnego okręgowi urzędnicy ds. nauczania i dyrektorzy wszystkich szkół w rejonie będą uczestniczyli w szkoleniach na temat przepisów krajowego prawa antydyskryminacyjnego, które mają zastosowanie w dziedzinie edukacji.

Konkretne – unikanie niewyraźnych pojęć; mówienie tego, co ma się na myśli.

Mierzalne – przedstawianie celów w możliwie dokładny sposób. Należy określać liczby dotyczące ludzi, organizacji, częstotliwości, spraw precedensowych, itp. Jeżeli istnieją geograficzne lub sektorowe granice, to powinny być one określone (np. na obszarze całego kraju lub w obrębie trzech głównych skupisk ludności, wszyscy dostawcy usług lub dostawcy usług sektora publicznego).

Osiągalne – określenie własnych celów w taki sposób, że wszyscy będą wiedzieć, kiedy zostały one osiągnięte. Np. celem strategicznym może być skuteczna ochrona prawna przed dyskryminacją w zakresie edukacji, ale Państwa cel operacyjny powinien określać co, kiedy, kto, gdzie i jak (np. w ciągu najbliższych 12 miesięcy rząd dokona przeglądu w jaki sposób prawo antydyskryminacyjne jest stosowane w dziedzinie edukacji).

Realistyczne – cele powinny być osiągalne w planowanym terminie i mieścić się w granicach możliwości organizacji (patrz poniżej).

Określone w czasie – cele powinny zawierać jasno określone, realistyczne ramy czasowe, w których proponowane zmiany powinny zostać osiągnięte.

d) Ocena własnych możliwości w zakresie rzecznictwa

Możliwości organizacji są krytycznym czynnikiem w podejmowaniu decyzji dotyczących własnych celów i planowania strategii rzecznictwa. Należy posiadać dokładny obraz tego, czego organizacja jest w stanie dokonać samodzielnie lub we współpracy z innymi organizacjami. Czy organizacja jest w stanie planować, zarządzać i kontynuować działania w zakresie rzecznictwa, w odpowiedzi na zmieniające się otoczenie polityczne i zaangażowanie interesariuszy? Czy istnieją wystarczające zasoby ludzkie i źródła finansowania? Czy ludzie posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności?



Analiza SWOT rzecznictwa może pomóc ocenić możliwości organizacji poprzez spojrzenie na wewnętrzne mocne i słabe strony oraz zewnętrzne szanse i zagrożenia.

Ważne jest, aby korzystać z *mocnych stron* organizacji, takich jak wiedza na temat problemów, stosowne kontakty i doświadczenie w zakresie rzecznictwa, jednocześnie poszukując sposobów na przezwycięzenie wewnętrznych *słabych stron*, takich jak brak środków finansowych lub kolidujące czasowo obowiązki pracowników i wolontariuszy.

Zewnętrzne *szanse* mogą obejmować ostatnie doniesienia mediów, pomyślne decyzje sądowe oraz wsparcie ze strony innych organizacji. Centralnym elementem planu działań w zakresie rzecznictwa powinno być również podjęcie kroków w celu przezwycięzenia możliwych *zagrożeń* zewnętrznych, takich jak brak interesu publicznego lub brak wsparcia ze strony głównych organów decyzyjnych, a także przygotowanie się na *niewiadome*, takie jak zmiana krajowego lub lokalnego rządu.

e) Władza i wpływ: W jaki sposób, kiedy i przez kogo podejmowane są decyzje? Kto ma wpływ na podejmujących decyzje? Kto posiada rzeczywistą władzę, by wyrazić zgodę na zmianę?

Być może posiadają już Państwo dobrą znajomość realiów politycznych dotyczących danego problemu, którym zajmujemy się w ramach rzecznictwa.

„Kwestie dotyczące władzy i polityki są... nierozzerwalnie związane z działaniami w zakresie rzecznictwa, pomimo niechęci niektórych podmiotów do «angażowania się w politykę.»⁵⁷

Pytania, na które warto znaleźć odpowiedź:

- Kto jest odpowiedzialny za polityki, które Państwa dotyczą (*policy*)? W tym kontekście polityka może obejmować brak polityki, niewłaściwą politykę lub nieprawidłowe wdrożenie czy egzekwowanie polityki.
- Kto podejmuje decyzje? Kto może wpływać na podmioty podejmujące decyzje?
- Czy istnieje interes publiczny w odniesieniu do tej polityki lub czy jest to zagadnienie, który nigdy nie zostało omówione?
- W jaki sposób będą Państwo wpływać na politykę? W jaki sposób proces tworzenia polityki oraz dynamika władzy w nim zawarta funkcjonują w praktyce? Jakie są możliwe punkty wejścia?

Władza może jednocześnie działać na różne sposoby. Istotne dla Państwa analizy jest uwzględnienie tych różnych sposobów w kontekście planowanego działania w zakresie rzecznictwa, tak aby móc opracować odpowiednie strategie rzecznictwa:

⁵⁷ WaterAid Advocacy. *What's it all about. A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*, November 2001.



- władza widoczna – formalne zasady, struktury, instytucje i procedury;
- władza ukryta – wpływowi ludzie kontrolujący porządek polityczny, z wyłączeniem mniej wpływowych grup; oraz
- władza niewidoczna – czynniki kształtujące wartości, normy, przekonania i postawy, utrwalające wzorce zwierzchnictwa i podrzędności.

Na przykład: dyskryminacja osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu – formy władzy
władza widoczna: pracodawcy,
władza ukryta: właściciele/inwestorzy, firmy ubezpieczeniowe,
władza niewidoczna: uprzedzenia i ignorancja społeczna.

Jak, kiedy i przez kogo podejmowane są decyzje? Istnieją formalne i nieformalne procesy decyzyjne:

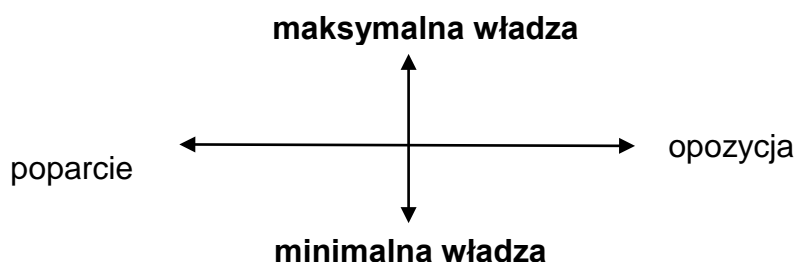
- formalne podejmowanie decyzji stanowi proces wymagany przez prawo czy przez konstytucję lub zasady organizacji,
- nieformalne podejmowanie decyzji często poprzedza formalne podejmowanie decyzji, na przykład gdy grupa decydentów, którzy uczestniczą w formalnym procesie, akceptuje przyjęcie określonego stanowiska.

f) Jakie są pierwszoplanowe i drugoplanowe grupy docelowe działań?

Rzecznictwo to działalność na rzecz wprowadzenia zmiany. Zrealizowanie jej wymaga, aby osoby lub instytucje posiadające władzę zaakceptowały zmiany, na rzecz których się oręduje. Dlatego ważne jest określenie podstawowych grup docelowych działań – osób, grup lub instytucji posiadających władzę, aby móc odpowiedzieć na postulat i ukierunkować proces tworzenia polityki w odniesieniu do danej kwestii. Należy także zidentyfikować osoby, które posiadają pewien wpływ na grupy docelowe prowadzonych działań i mogą go wykorzystać za lub przeciw danej sprawie. Są to tak zwane drugoplanowe grupy docelowe działań.

Należy pamiętać, że w każdym przypadku krąg interesariuszy jest szerszy niż tylko grupy docelowe. Obejmuje on zarówno tych, którzy mają pozytywny, jak i negatywny wpływ na daną kwestię.

Które z pierwszoplanowych i drugoplanowych grup docelowych działań oraz głównych zainteresowanych stron mogą być sprzymierzeńcami lub przeciwnikami wobec danej kwestii rzecznictwa? Aby wizualnie przedstawić dynamikę rzeczywistego wpływu związanego z problemem, pierwszoplanowe i drugoplanowe grupy docelowe działań oraz główne zainteresowane strony mogą być umieszczone na diagramie względem osi władzy oraz poparcia lub opozycji.



Prowadzone działania powinny koncentrować się na podstawowych grupach docelowych z największą władzą (te podmioty, które można umieścić powyżej linii poziomej na tym wykresie). Należy szukać sposobów znacznego zaangażowania podmiotów posiadających maksymalną władzę, które są sprzymierzeńcami zmiany. Największym wyzwaniem będzie próba dokonania zmiany postawy u podmiotów z maksymalną władzą będących zdecydowanymi przeciwnikami danego problemu na sprzymierzeńców tych celów.

Im większa wiedza na temat grup docelowych prowadzonych działań w odniesieniu do własnych zadań, tym większa możliwość wpływu na nie. Istnieją różne źródła informacji, które mogą pomóc w budowaniu obrazu interesów, postaw i wszelkich relacji zmieniających poziom władzy grup docelowych działań. Takie źródła mogą obejmować:

- poprzedni bezpośredni kontakt z organizacją,
- informacje od pracowników, sprzymierzeńców, przeciwników,
- spostrzeżenia z różnych sytuacji: formalne lub nieformalne spotkania, przemówienia, konferencje prasowe, pojawienia się w mediach, pojawienia się w sądzie,
- doniesienia w mediach,
- odpowiednie strony internetowe.

g) Jakie jest główne przesłanie (przekaz)?

Jeżeli znane jest już główne przesłanie, to można je dostosować w celu przekazania zagadnienia do różnych grup odbiorców. Można dostosować je do sloganów, krótkich spotów radiowych, artykułów lub konferencji. Celem przekazu powinno być poinformowanie, przekonanie i wywarcie wpływu na ludzi do podejmowania działań na rzecz wsparcia kwestii rzecznictwa. Należy poinformować odbiorców o działaniach, jakich się od nich oczekuje.

Główny przekaz (przesłanie) powinien stanowić podsumowanie aktualnego etapu planowania strategii rzecznictwa:

- własna analiza problemu,
- dane, na których oparta jest własna analiza – przedstawiające jasne fakty,
- przyczyny problemu,
- kto jest odpowiedzialny,



- dlaczego zmiana jest konieczna,
- proponowane rozwiązanie,
- działania wymagane do podjęcia przez inne podmioty w celu osiągnięcia tej zmiany.

h) Wybór prawidłowego podejścia oraz właściwych metod i narzędzi rzecznictwa

Istnieje wiele metod i narzędzi rzecznictwa. Wybór będzie się zazwyczaj opierał na:

- własnej analizie problemu oraz pierwszoplanowych i drugoplanowych grup docelowych działań,
- własnych celach
- własnych zasobach,
- sposobie działania organizacji.

Okresowa ewaluacja własnych działań oraz stały monitoring pomogą wybrać metody działań, które są najbardziej skuteczne dla konkretnych grup docelowych.

Większość działań z zakresu rzecznictwa obejmuje stosowanie więcej niż jednej metody lub narzędzia, takich jak:

- lobbying,
- spotkania, konferencje lub sympozja,
- spotkania informacyjne oraz raporty,
- pisanie listów/e-maili,
- korzystanie z mediów,
- stosowanie rozwiązań IT,
- litygacja strategiczna,
- prowadzenie kampanii, mobilizowanie społeczeństwa (protesty, demonstracje)

Co to jest lobbying? Kiedy lobbying jest odpowiednim narzędziem?

„Lobbying może być bardzo skutecznym sposobem przekazywania przesłania, ale musi być dobrze przemyślany, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości.”⁵⁸

Lobbying obejmuje działania edukujące podmioty podejmujące decyzje i przekonywanie ich do promowania danego pomysłu, rozwiązania. Lobbying może się odbywać oficjalnie i formalnie (konferencje i spotkania) lub nieformalnie poprzez rozmowy podczas innych wydarzeń. Może obejmować spotkania, konferencje, przygotowywanie raportów i pisanie listów.

⁵⁸ Save the Children International (2007), Advocacy matters, Helping children change the world, Participants' manual, p.103.



Lobbing może być użyteczną metodą rzecznictwa, w przypadku, gdy można zidentyfikować podmioty podejmujące decyzje i można opisać konkretne działania decydentów, które będą mieć rzeczywisty wpływ na zmianę. Na przykład, prowadzenie działań lobbingowych wobec radnego, w przypadku gdy jednym z celów jest niedopuszczenie do zamknięcia miejscowej szkoły.

W celu najlepszego wykorzystania możliwości lobbingu należy:

- uzyskać wiedzę na temat działania „korytarzy władzy” – systemu, procedur, ram czasowych, jak również tego, kim są przywódcy i ważni gracze. Formalny proces decyzyjny często odbywa się zgodnie z bardzo surowymi zasadami proceduralnymi, które wprowadzają ograniczenia w odniesieniu do tego, w jaki sposób i kiedy interwencje lub zmiany polityki są możliwe,
 - dokonać klasyfikacji podmiotów w odniesieniu do naszego problemu oraz stopnia ich wpływu,
 - rozwijać i tworzyć relacje – należy umożliwić grupie docelowej prowadzonych działań oraz innym podmiotom zrozumienie problemu, należy zdobyć ich zaufanie,
 - pokazać własną siłę i możliwości – skoordynowanie w czasie działalności w mediach oraz innych działań, aby podmioty decyzyjne dowiedziały się o wsparciu dla naszych działań.
- Spotkania – spotkania lobbingowe, zamknięte, otwarte; konferencje

Spotkania mogą być skutecznym sposobem informowania społeczeństwa o problemie i proponowanym rozwiązaniu, poznania kontrargumentów, pozyskania wsparcia, budowania sieci kontaktów i tworzenia partnerstw/koalicji.

Każde spotkanie w zakresie rzecznictwa powinno być dobrze przygotowane, starannie przeprowadzone i kontynuowane:

- **przed spotkaniem:** należy określić cele spotkania, zaplanować sposób przedstawienia własnej sprawy, dowiedzieć się, co może zainteresować i wpłynąć na grupę docelową prowadzonych działań i innych uczestników oraz przećwiczyć swoje argumenty,
- **podczas spotkania:** należy wyjaśnić interesujący nas problem w taki sposób, aby stał się on istotny dla uczestników. W rozmowie warto wykorzystać dane i autentyczne historie ludzi (osobiste doświadczenia) oraz należy słuchać rozmówców. Warto postarać się uzyskać zobowiązanie wsparcia. Jeżeli jest to spotkanie lobbingowe, to wówczas można dodatkowo zaoferować pomoc w uzyskaniu informacji, zwrócić się do decydenta lub jego pracowników z prośbą o podjęcie konkretnych działań i spróbować uzgodnić harmonogram. Należy pozostawić swoje dane kontaktowe oraz inne stosowne informacje,
- **po spotkaniu:** należy dokonać oceny spotkania, w razie potrzeby sporządzić pismo w celu potwierdzenia ustaleń oraz przesłać dodatkowe materiały. Jeżeli było to spotkanie lobbingowe, to wtedy można je kontynuować za pomocą rozmowy telefonicznej, e-maila lub listu w celu zapytania czy dodatkowe



informacje będą pomocne, uprzejmego zachęcenia do postępu w sprawie lub zaproponowania kolejnego spotkania. Nawet jeżeli nie ma żadnych oznak zmiany, należy utrzymać kontakt i spróbować innych metod.

➤ Przygotowanie raportów i spotkań informacyjnych

Raport z wyników własnych badań nad problemem może być użytecznym narzędziem rzecznictwa, ale musi być on dostosowany do jego docelowych odbiorców. Im ważniejszy jest docelowy odbiorca, tym zazwyczaj ma mniej czasu na przeczytanie raportu, a tym samym większa potrzeba podsumowania lub przedstawienia streszczenia.

Spotkanie informacyjne jest sposobem na zwrócenia uwagi decydentów na problem. Spotkania informacyjne są szczególnie użyteczne jako sposób na zdobycie poparcia dla swojego stanowiska w danej sprawie, w przypadku gdy wiadomo, że kluczowe decyzje mają zostać podjęte. Spotkanie informacyjne powinno jasno określać działania, o których podjęcie prosi się grupę docelową działań. Należy nakreślić tło zagadnienia, objaśnić je przy pomocy przykładowych spraw, omówić alternatywy i przedstawić dane na poparcie proponowanego rozwiązania. Można połączyć przygotowanie spotkania informacyjnego z działalnością w mediach, wysyłając opisujący sprawę komunikat prasowy tuż przed terminem podjęcia istotnej decyzji przez docelowy podmiot działań.

➤ Pisanie listów i e-maili

Listy i e-maile stanowią narzędzia, które można używać w połączeniu z działaniami lobbingsowymi. Można także mobilizować społeczeństwo do korzystania z listów lub e-maili jako elementu kampanii publicznej. Jak wszystkie inne narzędzia, pisanie listów musi być zaplanowane, aby przyciągały one uwagę decydentów, którzy mogą otrzymywać dużą ilość listów i e-maili. Treść listu musi być krótka: powinna określać jego cel, odnosić się do wspólnej troski i wyraźnie określać o jakie działania prosi się odbiorcę. Zawsze należy posiadać kopię listu. Można wysłać kopie listów do drugoplanowych grup docelowych działań.

➤ Wykorzystanie narzędzi IT: strony internetowe, petycje, blogi

Internet daje możliwości przekazania własnego przesłania do milionów ludzi. Można tworzyć i wykorzystywać strony internetowe w celu pokazania problemów, stymulowania debaty publicznej i reagowania na zdarzenia. Można przedstawiać dane i dowody na poparcie danego rozwiązania w postaci zdjęć, nagrań dźwiękowych i tekstów. Strona internetowa musi być aktualizowana na bieżąco w celu zachowania jej wiarygodności.

Petycje online mogą być sposobem na wykazanie poparcia społecznego dla danego problemu. Przesłanie petycji powinno być jednoznaczne, tak aby podpisujące się pod nią osoby wiedziały, co akceptują, a końcowy odbiorca otrzymał jasny komunikat.



W celu ochrony przekazu i danych osobowych sygnatariuszy petycji, zaleca się korzystanie ze strony internetowej poświęconej petycjom, na przykład, <http://www.xmarks.com/topic/petitions?sid=gncxkq6c&product=xmarks&featured=12284842&xplat=SearchBoost001:C&cid=serp.shmear.rating&mid=g0blacw7>.

Blogi stały się bardzo popularnym narzędziem informacyjnym i opiniotwórczym. Organizacja pozarządowa może używać blogu grupowego do badania opinii na temat aspektów projektu rzecznictwa. Z tego względu blog powinien być zaplanowany i dobrze przygotowany, aby wyróżnić te kwestie, dla których komentarze byłyby mile widziane. Można również wykorzystać swojego bloga w celu zwrócenia uwagi na wydarzenia lub kampanie dokładniej opisane na własnej stronie internetowej.

➤ Korzystanie z mediów

Po zidentyfikowaniu ogółu społeczeństwa jako głównej grupy wpływającej na decydentów, istotne jest, aby prowadzić działania w mediach. Współpraca z mediami może mieć formę aktywną lub bierną – zainicjowana przez organizację lub media proszące o opinie. Należy się dobrze przygotować do występowania w mediach i znać dokładnie swoją dziedzinę.

Skuteczne rzecznictwo często zależy od koordynacji działań w czasie, więc należy poczynić wszelkie możliwe kroki, aby skoordynować relacje w mediach z harmonogramami decydentów lub zaplanowanymi imprezami publicznymi.

i) Przygotowanie własnego planu działania

Wszystkie powyższe etapy i formy rzecznictwa powinny się złożyć na plan działań w zakresie rzecznictwa – kompleksowy plan działania w celu osiągnięcia długoterminowego celu. Jeśli prowadzona jest współpraca z innymi organizacjami, to powinny one być zaangażowane w przygotowanie planu działania. Plan powinien odnosić się do własnych celów oraz planowanych działań w zakresie rzecznictwa. Powinien on określać wskaźniki sukcesu oraz kiedy, przez kogo, przy wykorzystaniu jakich zasobów i przy jakich oczekiwanych rezultatach mają być podjęte działania, i powinien również zawierać elementy regularnej oceny.

PRZYKŁAD STRUKTURY PLANU DZIAŁANIA W ZAKRESIE RZECZNICTWA

Rok	Miesiąc	Dzień	Działanie	Cel	Osoba odpowiedzialna	Inne zaangażowane osoby	Wymagane zasoby



j) Monitoring i ewaluacja: Jaki jest efekt działań w zakresie rzecznictwa? Jaka jest skuteczność realizowania zamierzonych zmian? Jaka wiedza jest potrzebna, aby przyszłe rzecznictwo było bardziej skuteczne?

Monitoring i ewaluacja działań w zakresie rzecznictwa jest niezbędna. Zapewnia to informacje na temat:

- czy działania w zakresie rzecznictwa idą w dobrym kierunku i czy konieczne jest dokonanie zmian w ogólnym planie działania,
- czy cele zostały osiągnięte zgodnie z planem,
- zdobywania wiedzy na rzecz przyszłych inicjatyw,
- odpowiedzialności wobec grup, których prawa są wspierane poprzez rzecznictwo,
- odpowiedzialności wobec organizacji partnerskich i organów finansujących.

Celem monitorowania jest śledzenie postępu prac. Umożliwia to dostosowywanie planów i metod działania w odpowiedzi na nieoczekiwane zmiany, zdarzenia lub informacje. Ewaluacja zaś sprawdza czy i w jaki sposób cele rzecznictwa zostały osiągnięte oraz jakie wnioski można wyciągnąć z tego doświadczenia.

Monitoring i ewaluacja rzecznictwa:

- należy przeprowadzać kontrolę informacji wejściowych i wyjściowych regularnie, w przypadku gdy konieczne jest również dostrzeganie wszelkich zmian zewnętrznych,
- w punktach oceny w planie działania należy zatrzymać się i ocenić postęp, w razie potrzeby zmienić priorytety, ponownie zaplanować i zmienić alokację zasobów, a nie oczekiwać na pełną ocenę na zakończenie projektu. Należy spróbować udokumentować *rezultaty* i *wpływ*. W przypadku braku danych ilościowych, należy udokumentować wszelkie dostępne dowody w jak najbardziej systematyczny sposób. Należy dostrzec trudności związane z przypisywaniem sobie zasług za wprowadzenie zmian, z punktu widzenia wielości podmiotów, które mogą mieć w tym swój udział. W większości przypadków najlepszym rozwiązaniem będzie podział zasług,
- weryfikacja powinna obejmować wszystkie aspekty działań w zakresie rzecznictwa, w tym przekazywanie głównego przesłania, wykorzystywanie prowadzonych badań, wpływ na proces podejmowania decyzji, tworzenie sieci kontaktów oraz budowanie partnerstwa i ogólne kwestie organizacyjne,
- należy zaangażować organizacje partnerskie, klientów (jeżeli istnieją) oraz grupy docelowe działań do oceny prowadzonej działalności.



PRZYKŁAD STRUKTURY MONITORINGU I EWALUACJI

Działanie w zakresie rzecznictwa (informacje wejściowe)	Informacje wyjściowe	Wskaźniki krótkoterminowych celów i wyników pośrednich	Wskaźniki długoterminowych celów i skutku
<i>Spotkania z decydentami</i>	<i>Liczba spotkań</i>	<i>Zwiększona liczba decydentów, którzy popierają nasze zdanie</i>	<i>Zmiana polityki. Pełne wdrożenie zmodyfikowanej polityki.</i>
<i>Wydawanie komunikatów prasowych</i>	<i>Liczba zapytań od mediów</i>	<i>Szersza skala debaty publicznej, więcej doniesień mediów wspierających nasze zdanie</i>	<i>Informacje i szkolenia w zakresie zmodyfikowanej polityki.</i>

6.2.4 Informacje dodatkowe

Bogatym źródłem informacji na temat rzecznictwa prowadzonego przez organizacje pozarządowe jest projekt i strona www.watchdog.org.pl. Znajdą tam Państwo wiele informacji nt. różnych metod rzecznictwa, w tym materiały szkoleniowe (i zapis szkolenia) nt. działań politycznych oraz działań prawnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe. Są tam też porady prawne dotyczące działalności rzeczniczej.

Wiele informacji na temat działań rzeczniczych znajdą Państwo na stronach internetowych organizacji pozarządowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji (lista przykładowych organizacji znajduje się wyżej). Poniżej zamieszczamy tylko kilka przykładów działań rzeczniczych.

- **Koalicja Równych Szans** (której prace organizuje Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego) i jej działania dotyczące prac nad ustawą o równym traktowaniu (ptpa.org.pl).
- **KPH** – i jej liczne działania, w tym np. działania na rzecz ustawy o związkach partnerskich (www.kph.org.pl). Kph prowadzi także Pomocnik NGO: prawo, równość, koalicje, lobbying dla III sektora (<http://pomocnik-ngo.kph.org.pl/>) Opracowanie przez koalicję organizacji **projektu Ustawy** o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnością i przekazanie jej premierowi (<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/32724>).
- **Stowarzyszenie „Pracownia Różnorodności”** i działania na rzecz nowelizacji przepisów kodeksu karnego dotyczących przestępstw motywowanych uprzedzeniami (<http://www.spr.org.pl/nowelizacja>).



6.2.5 Materiały nt. Rzecznictwa

- „Czym jest rzecznictwo?” (materiał szkoleniowy), <http://www.watchdog.org.pl/wwwdane/files/rzecznictwo.pdf>,
- Frączak P., „Rzecznictwo w organizacjach pozarządowych”, broszura Rzecznictwo krok po kroku, Warszawa 2007,
- Hamerla D., Kacuga K., „Jak działać skutecznie? Poradnik lidera lokalnego”, 2005,
- Pawłęga M., „Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne”, Wydawnictwo Lambda Warszawa, 2009
- „Pracownia Monitoringu i Rzecznictwa Prawnoczłowieczego”, Biedroń R. (red.), KPH 2009,
- Rymśza M., „Rzecznictwo, lobbying, dialog obywatelski”, oraz Wygnańska, „Rzecznictwo organizacji pozarządowych”, w: „Rzecznictwo i lobbying organizacji pozarządowych”, „Trzeci Sektor”, nr 6/2006, Instytut Spraw Publicznych, http://www.isp.org.pl/kwartalnik/w_6_numerze/w_6_spis.htm,
- „Skuteczne rzecznictwo”, materiał uzupełniający, http://www.porozumienie-ngo.pl/pix/users/File/Opracowanie_Rzecznictwo.pdf,
- Ustawa z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (<http://www.sejm.gov.pl/prawo/lobbing/kon12.htm>),
- Wejcman Z., „Budowanie porozumień i rzecznictwo organizacji pozarządowych”, http://old.boris.org.pl/pl_publicacje21.html.

6.3 Partnerstwa

Spotkanie jest początkiem, jedność postępem, a współpraca sukcesem.
Henry Ford

Organizacje pozarządowe powinny przyjąć strategiczne podejście do budowania i utrzymywania trwałych relacji z odpowiednimi kluczowymi podmiotami w celu uzyskania większego wpływu i władzy oraz osiągnięcia lepszych wyników działań niż te możliwe do osiągnięcia samodzielnie.

Moduł ten pomoże organizacjom pozarządowym uzyskać większą wiedzę na temat procesu budowania partnerstw, który zawiera analizę sytuacji i zamierzonego celu, identyfikację potencjalnych partnerów i ich potrzeb/oczekiwań oraz skuteczne metody wdrażania współpracy.

6.3.1 Definicja

Partnerstwo to porozumienie o współpracy w oparciu o wspólne i zgodne cele uzgodnione pomiędzy dwoma lub większą grupą organizacji. Partnerstwo może być ustanowione w odpowiedzi na konkretny problem lub bardziej ogólny obiekt wspólnego zainteresowania czy cel. Partnerstwo może zostać powołane na czas określony lub może funkcjonować bez określonego terminu zakończenia współpracy.



Partnerstwo może być mniej lub bardziej ściśle: od nieformalnej sieci kontaktów i wymiany informacji, a kończąc się na pełnej współpracy.

6.3.2 Zakres

Niniejszy moduł ma na celu przedstawienie niektórych narzędzi metodologicznych dla organizacji pozarządowych w celu zaangażowania się w partnerstwo strategiczne. Kwestia sposobu zabezpieczania finansowania nie będzie rozpatrywana.

Moduł ten obejmuje następujące zagadnienia:

- przyczyny tworzenia partnerstw/sieci kontaktów i poziomów współpracy,
- wartość dodana partnerstwa, korzyści, ryzyka i wyzwania,
- określenie kluczowych podmiotów i form współpracy (sektor prywatny, rząd, związki zawodowe),
- skuteczne tworzenie sieci kontaktów, ustanawianie partnerstw przy wspólnych celach i zadaniach do osiągnięcia,
- ocena wpływu tworzenia sieci kontaktów i partnerstwa,
- kontynuacja współpracy,
- przykłady krajowej i międzynarodowej formy współpracy oraz dobrych praktyk.

6.3.3 Treść

Tworzenie sieci kontaktów i partnerstwa wymaga stopniowego podejścia:

- ETAP 1: Przygotowanie (określenie przedmiotowych zagadnień, przyczyn i źródeł, możliwych rozwiązań).
- ETAP 2: Określenie podmiotów (określenie potencjalnych partnerów, ich możliwości, możliwych przeszkód).
- ETAP 3: Wybór modelu partnerstwa (formalne, nieformalne, kooperatywne, zintegrowane, a także czas jego trwania, itd.).
- ETAP 4: Ustanowienie partnerstwa (porozumienie).
- ETAP 5: Ocena i zapewnienie trwałości partnerstwa.

6.3.3.1 Przyczyny tworzenia partnerstw/sieci kontaktów i określenie odpowiednich poziomów współpracy

Ćwiczenie: Przeprowadźcie Państwo burzę mózgów w celu określenia korzyści i potencjalnych wad

- Korzyści

Partnerstwo umożliwia organizacjom **uzyskanie wpływu**, którego nie mogą osiągnąć samodzielnie oraz **uzyskanie wymiernych rezultatów**, niemożliwych do osiągnięcia we własnym zakresie.



Partnerstwo pozwala organizacjom pozarządowym realizować trwałe, wspólne cele i zwiększać efektywność działań. Wspólne działania przyczynią się również do wyrównania różnic, co jest niemożliwe do zrealizowania przez pojedynczą organizację.

Partnerstwo umożliwia organizacjom zidentyfikowanie możliwości, skuteczne zaspokojenie własnych potrzeb oraz promowanie dialogu i współpracy z innymi kluczowymi podmiotami.

Dobrym punktem wyjścia jest prowadzenie rozmów z odpowiednimi grupami i forami, zidentyfikowanymi jako kluczowe podmioty, w celu uzyskania ich opinii. W ten sposób tworzenie sieci kontaktów umożliwia organizacjom określenie potencjalnych partnerów oraz **stworzenie bazy danych aktualnych, przydatnych kontaktów. Prowadzi to także do zwiększenia podstawy poparcia na rzecz wzmocnienia wpływu wszelkich działań/kampanii** poprzez zademonstrowanie wspólnych działań w zakresie jednego przesłania/zagadnienia.

Budowanie sieci kontaktów z innymi grupami i organizacjami posiadającymi wspólny cel w walce z dyskryminacją lub inne podobne wspólne cele (np. poprawa standardów w szkołach wiejskich) jest idealnym sposobem na:

- **wymianę doświadczenia**, wiedzy, know-how i praktyk (**oraz pozyskanie dostępu do nowych rozwiązań**),
- korzystanie z wiedzy różnych partnerów poprzez utworzenie wspólnej puli specjalistycznych zasobów z różnorodnych dziedzin,
- popieranie współpracy interdyscyplinarnej na wielu płaszczyznach.

Tworzenie współpracy z innymi sektorami umożliwia lepszą wymianę informacji i lepszą koordynację strategii oraz pozwala zmobilizować większe wsparcie dla programu równości społecznej (dzięki temu można wpływać na politykę i podmioty decyzyjne). Partnerstwo z innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego różni się od współpracy partnerskiej z prywatnymi firmami lub podmiotami publicznymi. Dwie ostatnie kategorie mogą być bardziej ukierunkowane na działanie w określonych ramach lub na rzecz osiągnięcia konkretnego celu, podczas gdy partnerstwo między organizacjami pozarządowymi może stanowić po prostu wspólną platformę działania na rzecz wspólnego celu.

Przykład: Węgierska Grupa Niepełnosprawnych (*Hungarian Disability Caucus*) stanowi koalicję organizacji nienastawionych na zysk z udziałem ekspertów z krajowych i międzynarodowych organizacji osób niepełnosprawnych. Grupa ta przygotowała 254 – stronicowy raport, w którym przeanalizowano stosowanie Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Publikacja ta spotkała się z ogromnym zainteresowaniem wśród specjalistów na Węgrzech i zagranicą. Oprócz analizy prawnej zapewniono, że raport odzwierciedlał realia, z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne.



Ponadto, bardzo istotne znaczenie ma tworzenie współpracy z innymi grupami społeczeństwa obywatelskiego posiadającymi większy zasięg działania w polityce i ekonomii, takimi jak związki zawodowe, uczelnie i ośrodki badawcze, organizacje konsumenckie oraz media. Może się to przyczyniać do przygotowania, wdrażania, kontroli i oceny publicznych działań i programów wsparcia, a także lepszego porozumienia pomiędzy różnymi zainteresowanymi stronami.

Przykład: RASMUS to krajowe porozumienie przeciwko rasizmowi i ksenofobii w Finlandii, która składa się z podmiotów sprzeciwiających się rasizmowi i ksenofobii oraz promujących wielokulturowość i prawa człowieka. Grupę stanowią osoby aktywne działające w organizacjach pozarządowych, członkowie społeczności imigrantów i różnych wspólnot religijnych, przedstawiciele związków zawodowych, urzędnicy państwowi i naukowcy.

Wreszcie, partnerstwo zwiększa możliwości i wzmacnia pozycję organizacji, zwiększa udział społeczności i ułatwia przetrwanie/trwałość organizacji lub inicjatywy.

Organizacje pozarządowe mogą przykładowo zaprosić inne organizacje działające w podobnych lub pokrewnych dziedzinach do rozmów przy „okrągłym stole”, podczas których mogą podzielić się informacjami na temat prowadzonych projektów. Może to umożliwić organizacjom uzgodnienie celów działań lobbingsowych i prowadzonych kampanii lub opracowanie wspólnie prowadzonych strategii na rzecz połączonych celów, które są specyficzne dla każdej grupy, ale mieszczą się w ramach wspólnego celu.

Te zgodne „działania zespołowe” umożliwią również **uniknięcie dublowania pracy lub działań** (a więc i kosztów) w tej samej dziedzinie. Ma to istotne znaczenie, zwłaszcza jeśli organizacje mogą rywalizować o to samo źródło finansowania. Korzyści ekonomiczne wynikające ze współpracy i dzielenia się wiedzą także powodują udostępnienie funduszy, które następnie mogą być wykorzystane w inny sposób, być może ponownie na rzecz wspólnych lub zgodnych celów.

Poprzez prowadzenie własnych seminariów i otrzymywanie zaproszeń do udziału w innych stosownych konferencjach, wydarzeniach organizacja **podnosi swój profil i rozpowszechnia świadomość problemów dyskryminacji.**

➤ Potencjalne wady:

- partnerstwa wymagają dodatkowego poziomu organizacji i złożoności w porównaniu do działań prowadzonych niezależnie i indywidualnie. Może być więcej zasobów, zasad, planów, itp. w celu koordynacji działań w obliczu większego ryzyka ich sprzeczności,
- koalicje mogą wymagać kompromisów w sprawie priorytetów i zasad. Korzyści kompromisu muszą przeważać nad jego wadami. W celu określenia wspólnych celów i zadań, organizacje będą musiały zawrzeć kompromis i przyjąć elastyczne podejście do osiągnięcia konsensusu. Pewien zakres kontroli nad



przesłaniem i decyzjami może zostać utracony. Partnerstwa mogą także powodować nierównowagę władzy lub umocnienie interesów większych, bardziej wpływowych partnerów. Będzie to również zależeć od typu ustanowionego partnerstwa (formalne, nieformalne, oparte na współpracy, zintegrowane, itp.) i rodzaju prowadzonych działań (lobbing, kampanie, badania itp.),

- ryzyko narażenia na szwank organizacji, jej nazwy i reputacji lub ryzyko powiązania organizacji z niektórymi negatywnymi aspektami działalności partnerów. Ponadto interesariusze organizacji mogą być niechętni wobec ustanowienia partnerstwa bazującego na wielu podstawach (ze względu na zniekształcone poglądy na temat grup zagrożonych wykluczeniem społecznym).
- istotne znaczenie ma opracowanie przepisów wewnętrznych/kodeksów postępowania mających zastosowanie do beneficjentów, wolontariuszy i pracowników, które to zasady wzywają do polityki zerowej tolerancji wobec dyskryminacji,
- partnerstwo może wymagać zbyt wiele czasu,
- skuteczne partnerstwa wymagają, nawet gdy są nieformalne, aby co najmniej jeden z podmiotów partnerskich wobec organizacji pozarządowych zajmował się zadaniami logistycznymi i działał jako siła napędowa partnerstwa,
- organizacje partnerskie mogą ponosić pewne ryzyko finansowe.

Jednak można zapobiec większości zagrożeń albo poprzez utworzenie nieformalnego partnerstwa lub poprzez jasne określenie ról i podział obowiązków z wyprzedzeniem.

ĆWICZENIE: Po przeanalizowaniu możliwości zawarcia partnerstwa, należy przygotować organizację do uczestniczenia w nim. Osoby ze środowiska LGBT (lesbijki, geje, osoby biseksualne oraz osoby transgenderyczne) mogą spotkać się z dyskryminacją w miejscu pracy. Proszę wskazać możliwe napotkane problemy, przyczyny i potencjalne rozwiązania poprzez narysowanie drzewa problemów.

Główne przesłanie: przy rozważaniu partnerstwa należy pamiętać o celach i potrzebach własnej organizacji.

6.3.3.2 Określenie kluczowych podmiotów

Najpierw organizacja musi zidentyfikować kluczowych partnerów, z którymi nawiąże kontakt i ewentualnie utworzy partnerstwo. W tym celu należy zachować skoncentrowanie działań na ogólnym celu. Wielkość partnerstwa zależy od skali i charakteru planowanych działań.

Idealnymi partnerami mogą być, między innymi, podmioty decyzyjne, władze publiczne, lokalne zainteresowane strony, inne organizacje o wspólnych celach lub konkretnych grupach beneficjentów. Istotne znaczenie ma rozważenie wartości dodanej każdego z partnerów. **Organizacja musi przygotować wykaz potencjalnych partnerów oraz opracować profil partnera. Jednakże profil**



organizacji partnerskiej nienastawionej na zysk jest również istotny, ponieważ dobrym rozwiązaniem jest jasne określenie ograniczeń od samego początku. Poza tym organizacje, w zależności od ich charakteru, potrzeb i celów, mogą preferować zawieranie nieformalnego partnerstwa, a nie jego formalnego modelu.

ĆWICZENIE: Na podstawie scenariusza dotyczącego osób ze środowiska LGBT, zidentyfikujcie Państwo partnerów i określcie ich możliwości oraz szanse/przeszkody dotyczące partnerstwa z nimi.

Główne przesłanie: Nie należy działać pośpieszenie w celu tworzenia sieci kontaktów od podstaw i budowania zaufania.

6.3.3.3 Modele partnerstwa

ĆWICZENIE: Przeprowadź burzę mózgow i omów różne opcje partnerstwa. Przywołaj przykłady formalnego/nieformalnego partnerstwa, modeli kooperatywnych/opartych na współpracy/ zintegrowanych, sieci kontaktów, itp.

Przykład: W Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii (FYROM), członkowie organizacji *Human Rights House* są również członkami sojuszu *Alliance Macedonia without Discrimination*. W skład Sojuszu wchodzi członkowie, którzy prowadzą działania w oparciu o różne przesłanki i działają jako sieć na rzecz równości i niedyskryminacji. Partnerstwo to rozpoczęło się pod koniec 2006 roku. Do czerwca 2009r. stanowiło ono nieformalną sieć. Decyzja o sformalizowaniu tego sojuszu wynikła z potrzeby bardziej ustrukturyzowanego działania w zakresie promowania równych szans i ochrony przed dyskryminacją w Republice Macedonii. Celem sojuszu *Macedonia without Discrimination* jest przyczynienie się do zbudowania sprawiedliwego społeczeństwa, bez dyskryminacji, w którym wszyscy ludzie mają równe szanse i korzystają z różnorodności.

Przykłady Trzech Modeli Partnerstwa		
Model Kooperatywny	Model Oparty na Współpracy	Model Zintegrowany
Każdy partner: <ul style="list-style-type: none"> • zachowuje odpowiedzialność za podejmowane decyzje, • zachowuje autonomiczność, • zachowuje własną tożsamość, • posiada własny personel i budżet, 	Każdy partner: <ul style="list-style-type: none"> • dzieli się odpowiedzialnością za podejmowane decyzje i uprawnieniami, • pełni określone zadania i obowiązki, • jest odpowiedzialny przed innymi partnerami, • wnosi wkład w postaci 	Każdy partner: <ul style="list-style-type: none"> • przekazuje uprawnienia decyzyjne na rzecz nowej struktury/podmiotu, • integruje swoje zasoby z innymi partnerami, • zarządza zgodnie ze wspólnymi zasadami i procedurami, • zrzeka się znacznej części własnej autonomii.



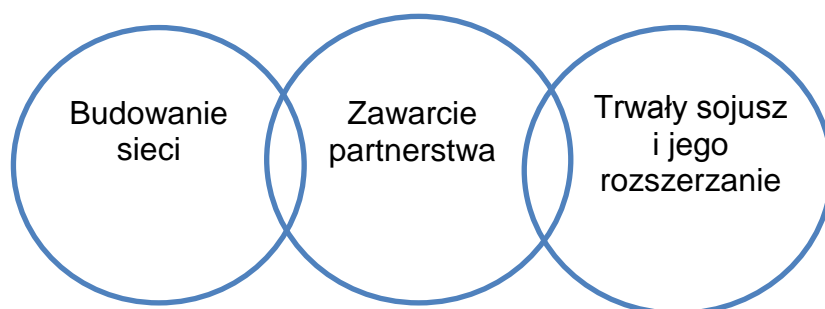
<ul style="list-style-type: none"> ponosi pełną odpowiedzialność za swoje działania. 	zasobów, <ul style="list-style-type: none"> zrzeka się z części własnej autonomii. 	
Podejmowanie decyzji: <ul style="list-style-type: none"> w drodze konsensusu, zgodność nie jest wymagana we wszystkich sprawach. 	Podejmowanie decyzji: <ul style="list-style-type: none"> w drodze konsensusu, wymagana zgodność. 	Podejmowanie decyzji: <ul style="list-style-type: none"> w drodze głosowania, jeśli jest to konieczne, wymagana zgodność.

Źródło: Collaboration Roundtable (2001) *The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships.*

Główne przesłanie: należy być elastycznym i gotowym do kompromisu.

6.3.3.4 Jak skutecznie tworzyć sieci kontaktów/ustanawiać partnerstwa przy wspólnych celach i zadaniach do osiągnięcia

Zaangażowanie partnerów: partnerstwo należy ustanawiać krok po kroku (budowanie sieci kontaktów, partnerstwo i utworzenie trwałego sojuszu). Należy zaangażować określonych partnerów już na wczesnym etapie i wprowadzić ich sprawnie do współpracy. Partnerstwo jest procesem dynamicznym.



Wspólne cele i zadania: partnerzy często nie dochodzą do porozumienia w sprawie wspólnych celów i wizji (ponieważ nigdy nie omawiają tych spraw lub nie potrafią stosownie komunikować się ze sobą). Na początku partnerstwa należy ustanowić i zdefiniować wspólną podstawę działania, wspólne wartości, interesy i podstawowe definicje. Partnerstwo może być złożoną i dynamiczną strukturą wymagającą, aby wizja strategiczna została zdefiniowana i zaakceptowana przez wszystkich partnerów.

Można użyć metody SMART do określenia wspólnych celów i zadań.

Przykład: Na Łotwie próbowano kilkakrotnie ustanowić szerszą koalicję pozarządową zjednoczonych organizacji działających w zakresie różnych przyczyn dyskryminacji, ale nie doprowadziło to do powstania formalnych sieci współpracy. Pomimo to wciąż prowadzona jest nieformalna współpraca. W grudniu 2007 roku kilka organizacji



pozarządowych utworzyło koalicję, która jednak w praktyce nie zaczęła funkcjonować. W 2009 roku kolejna inicjatywa została podjęta przez organizację pozarządową Dialogi, która ustanowiła pozarządową koalicję ośmiu organizacji na rzecz tolerancji i praw człowieka. Jednak nie jest ona obecnie aktywna.

Według informacji przekazanych przez łotewskie organizacje pozarządowe, oto główne przyczyny, które uniemożliwiły organizacjom pozarządowym współpracę w walce przeciwko dyskryminacji:

- słabe zdolności administracyjne znacznej liczby organizacji pozarządowych,
- ograniczenia czasowe i ogólne problemy dotyczące kondycji finansowej,
- różne priorytety i niezdolność do porozumienia w sprawie wspólnych celów i sposobów działania,
- niezdrowa rywalizacja o idee i źródła finansowania,
- niedostateczna wymiana informacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi na temat ich prac i działań.

Po określeniu wizji, łatwiej jest rozwijać wspólne cele i zadania. Organizacje powinny pamiętać, że w zależności od odpowiednich motywacji i interesów partnerzy mogą działać na rzecz różnych celów lub prowadzić odmienne działania na rzecz wspólnych celów podczas swojego uczestnictwa w partnerstwie. Partnerzy mogą mieć również odmienne cele, w zależności od charakteru ich organizacji. Np. związek zawodowy może być doskonałym partnerem ze wspólnym celem wyeliminowania dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy, ale nadrzędnym celem związków zawodowych jest zapewnienie szerszej ochrony praw pracowniczych.

Należy zapewnić motywację i aktywne zaangażowanie się w działania, ale partnerzy muszą uznać, że poza wspólnymi celami różne grupy mogą mieć różne interesy/priorytety przy przyłączaniu się do partnerstwa. Nie ma istotnego znaczenia czy partnerzy dojdą do porozumienia w sprawie wszystkich problemów, ale ważne jest, aby jedna lub dwie kwestie stanowiły wspólną podstawę działania.

Główne przesłanie: należy respektować interesy partnerów.

Porozumienie w sprawie partnerstwa: kwestie wymagające rozwiązania na początku partnerstwa obejmują:

- uzgodnienie kryteriów partnerstwa,
- zagwarantowanie odpowiedzialności: określenie ról i obowiązków każdego z partnerów,
- opracowanie mechanizmu w celu zapewnienia wsparcia sekretarskiego poprzez ustanowienie jednego odpowiedzialnego partnera, który jest skłonny oraz w stanie poświęcić swoje zasoby na rzecz tych obowiązków lub przy pomocy utworzenia systemu rotacyjnego dla funkcji sekretariatu,
- ustalenie jasnych zasad planowania i koncentracji zasobów (w tym finansowych),



- zarządzanie przywództwem i podział obowiązków. Najbardziej doświadczona organizacja nie musi koniecznie obejmować przywództwa – wszystkie organizacje powinny przyczyniać się do wspólnego celu. Należy jasno określić stopień zaangażowania partnerów (wkład pracy, zasoby finansowe, zasoby ludzkie). Trzeba opracować demokratyczne procesy w celu zapewnienia rzeczywistego zaangażowania i udziału wszystkich partnerów. Powinni oni pełnić swoją uzgodnioną rolę w partnerstwie w sposób pełny i aktywny. Wyjaśnienie podziału zadań służących osiągnięciu celów partnerstwa pozwala również na uniknięcie udziału partnera niewywiązującego się ze swoich zobowiązań, braku motywacji bądź poczucia odpowiedzialności i braku koordynacji,
- wyjaśnienie procesów decyzyjnych (Jak? Kto? Czy decyzje partnerstwa podejmowane są wspólnie, z aktywnym udziałem wszystkich partnerów w tym procesie?),
- wyjaśnienie ról i określenie czy partnerstwo jest doraźną wspólną inicjatywą lub inicjatywą wielu partnerów. Należy traktować partnerstwo jako markę. Kim są przedstawiciele poszczególnych partnerów w partnerstwie? Czy mają uprawnienia do podejmowania decyzji? Ustalenie ról i obowiązków w odniesieniu do sprawozdawczości (raporty postępów, miesięczne, kwartalne, roczne oceny, analizy, raporty końcowe, itp.),
- ustanowienie mechanizmów rozstrzygania sporów w celu zapobiegania i rozwiązywania ewentualnych konfliktów,
- stworzenie otwartych i przejrzystych procedur w celu utrzymania zaufania i motywacji oraz ograniczenia możliwości ukrytych motywów,
- określenie wszystkich słabych stron w ramach partnerstwa w celu lepszego ich przewyciężenia (wiarygodność, upolitycznienie, trudności z finansowaniem, sprzeczny interesariuszy danej organizacji, wysoka rotacja personelu, uprzedzenie podmiotów finansujących, które mogą mieć wpływ na organizacje pozarządowe i rozszerzać się),
- ustanowienie kanałów komunikacji pomiędzy partnerami (spotkania osobiste, komunikacja elektroniczna, wymiany zasobów). Często prowadzona, ukierunkowana i pozytywna komunikacja przyczynia się do zaangażowania, aktywnego udziału i dobrego zrozumienia. Dlatego warto ustalić jasne zasady komunikacji: kto może przygotować komunikat prasowy lub konferencję? Jaki jest harmonogram dla wkładu pracy partnerów? Jakie są warunki rozpowszechniania wspólnych informacji? Kiedy można przedstawić dokument jako wspólny dokument?
- wyjaśnienie i przygotowanie planu uznania wkładu każdego z partnerów.

Główne ustalenia dotyczące funkcjonowania partnerstwa (z uwzględnieniem wartości, priorytetów i zasad) powinny być zawarte w pisemnym porozumieniu. Jednak stopień formalności może zależeć od przewidywanego czasu trwania partnerstwa. Formalne partnerstwo sprawia wrażenie dość skomplikowanego i wymagającego, ale w ten sposób można potwierdzić obowiązki wszystkich partnerów, a także przeciwdziałać potencjalnym trudnościom i konfliktom.



ĆWICZENIE: Ustanówcie Państwo porozumienie o partnerstwie w oparciu o następujący scenariusz (można też wykorzystać ćwiczenie dotyczące osób ze środowiska LGBT).

Lokalni liderzy społeczności romskiej zwrócili Państwa uwagę na fakt, że ich dzieci mogą być zapisane jedynie do szkoły położonej najbliżej osiedla społeczności romskiej. Mówią także, że kilkoro romskich dzieci, których rodzice próbowali zapisać je do innych szkół, zostało skierowanych do szkoły obok tego osiedla. Ta szkoła prowadzi program przeznaczony dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Liderzy tej społeczności mówią Państwu, że nie wszystkie dzieci romskie są badane pod kątem ich zdolności intelektualnych. Szkoła przestrzega polityki dotyczącej zapisywania uczniów, która obowiązuje w danym kraju.

Sugeruje się zastosowanie Analizy SWOT podczas krajowego seminarium szkoleniowego, użycie jej w oparciu o doświadczenie uczestników i praktyki krajowe:

- jakie są zalety partnerstwa?
- jakie działania prowadzone są w dobry sposób? (Czym można się pochwalić?)
- co można poprawić w tym partnerstwie?
- jak działania prowadzone są w zły sposób (lub stały się kłopotliwe dla partnerstwa)?
- czego należy unikać?
- które z działań wykraczają poza możliwości partnerstwa powinny być w nim prowadzone?

6.3.3.5 Ocena wpływu tworzenia sieci kontaktów i partnerstwa. Jak kontynuować współpracę

Kontrola i ocena gwarantują odpowiedzialność za sposób wydatkowania środków finansowych, ale umożliwiają również weryfikację wyników działań partnerstwa. Istotne są zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne oceny wpływu.

Analiza SWOT nowych szans:

- gdzie są dobre możliwości dla danego partnerstwa?
- jakie są następne kroki?
- jakie są tendencje występujące w danej społeczności, które partnerstwo to ma możliwość wykorzystać w pełni?
- czy istnieją nowe szanse, które mogą pomóc partnerstwu?

Analiza SWOT potencjalnych zagrożeń:

- jakie trudności napotyka partnerstwo?

- jakie działania prowadzi lub planuje zrealizować konkurencja?
- jaka jest sytuacja źródeł finansowania? Czy występują jakieś tendencje?
- czy zmieniają się wymagania dotyczące prowadzonych działań?
- jakie jest zapotrzebowanie na świadczone usługi? Czy klienci są mniej lub bardziej usatysfakcjonowani? Czy trzeba ponownie określić cel lub działania partnerstwa?
- czy istnieją problemy finansowe lub związane z płynnością? Czy można prowadzić skuteczniejsze działania w zakresie dostępu do możliwości pozyskania dotacji lub funduszy?
- czy wiedza dotycząca partnerstwa jest przekazywana lub czy pozostanie luka w zasobach informacji i wiedzy po zmianie pracy/stanowiska przez określone osoby? Czy zapewniono „zastępców” gotowych na wypełnienie takiej luki?

Poniżej przedstawiona jest lista pytań, na które organizacja powinna sobie odpowiedzieć wstępując do partnerstwa:

Lista kontrolna do wykorzystania przez organizacje podczas przystępowania do partnerstwa.

- Jakimi kwestiami będziemy się zajmować?
- Jakie są lokalne problemy (w tym także, jeśli to możliwe, jakie są ich przyczyn i skutki) i potrzeby?
- Po co nam partner? Co partnerstwo przyniesie? Jakiego partnerstwa potrzebujemy? (jakie zadania, jak duże powinno być partnerstwo, proste/jednorazowe lub wielokrotne/złożone zadania, na jaki okres czasu, jak wielu partnerów, formalne/ nieformalne, jaki stopień partnerstwa – model kooperatywny, model oparty na współpracy, model zintegrowany)?
- Czy istnieją już takie inicjatywy? Czy te istniejące są ponadnarodowe (np. ILGA, ENAR, AGE, Disabilities Forum, itp.), krajowe (np. Koalicja na Rzecz Równych Szans), partnerstwa lokalne? Jeżeli tak, to z kim?
- Co może organizacja uratować przez połączenie się w koalicji?
- Czy partnerstwo zdobędzie wpływ i siłę?
- Jakie umiejętności będą wymieniane? Jakie są potencjalne wzajemne korzyści?
- Czy partnerstwo przyczynia się do wymiany informacji i wiedzy? W jaki sposób?
- Jaki będzie czas trwania partnerstwa?
- Jakiego rodzaju kompromisy należy rozważyć/dokonać? Czy są tego warte?
- Jaki będzie zakres kontroli?
- Jakie jest ryzyko finansowe?
- Jakie mogą być inne negatywne aspekty partnerstwa (ryzyko zaszkodzenia wizerunkowi organizacji poprzez partnerstwo z organizacjami pozarządowymi i innymi organizacjami niemającymi wiarygodności, niepodzielanie tych samych wartości, upolitycznienie, niejasne powiązania)?
- Kim są główni gracze?

- Kim są potencjalni partnerzy? Co wartościowego by wnieśli do partnerstwa?
- Czy jacyś lokalni uczestnicy mają pomysły dotyczące ewentualnych wspólnych projektów? Jaka jest ich motywacja? Jakie są ich dotychczasowe doświadczenia w zakresie współpracy i do czego doprowadziły?
- Które podmioty mają już europejskie/ krajowe/lokalne kontakty?
- Jakie podmioty są już zaangażowane w działania z partnerami zewnętrznymi?
- Jakie będą role poszczególnych partnerów w partnerstwie?
- Dlaczego główni aktorzy, którzy powinni wziąć udział w partnerstwie, nie zdecydowali się przyłączyć? Czy istnieją jakieś sposoby zaangażowania ich w partnerstwo?
- Jakie są wartości, zasady, zainteresowania potencjalnych partnerów?
- Jakie są oczekiwania partnerów? Jakie są ogólne i szczegółowe oczekiwania i jakie korzyści dodatkowe powinno przynieść partnerstwo?
- Co jest podstawą współpracy? Wspólna wizja, wspólne cele i wspólne wyniki do osiągnięcia?
- Co to jest strategiczna wizja partnerstwa?
- Czy partnerstwo przyniesie poczucie współwłasności i równych korzyści?

6.3.4 Koalicje organizacji

- **Koalicja na Rzecz Równych Szans** – nieformalna platforma ponad 40 organizacji pozarządowych i związków zawodowych działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w szczególności z powodu płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, wieku, rasy i pochodzenia etnicznego, religii i wyznania.
http://ptpa.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=65.
- **Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych** – zrzesza stowarzyszenia i związki stowarzyszeń osób niepełnosprawnych w Polsce.
www.pfon.org.
- **Ogólnopolska Federacja Organizacji Osób Niepełnosprawnych Ruchowo** – powstała w kwietniu 1999 roku z inicjatywy 21 stowarzyszeń osób niepełnosprawnych ruchowo. Federacja skupia organizacje z terenu całego kraju zrzeszające osoby niepełnosprawne ruchowo i osoby działające na ich rzecz.
www.ofoonr.lublin.pl.
- **Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych** – misją Forum jest jednoczenie wszystkich instytucji w celu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.
www.niepelnosprawni.pl.
- **Polskie Lobby Kobiet** – związek organizacji kobiecych posiadający status Federacji, z osobowością prawną, zajmujący się reprezentowaniem kobiet w różnych obszarach interesów, potrzeb i problematyki oraz monitorowania i egzekwowania praw i równości kobiet oraz mężczyzn w kontekście praw człowieka.
www.federacja-plk.eu.



- **Forum 50+** – nieformalny, otwarty związek organizacji, które łączy wspólna misja – poprawa jakości życia ludzi starszych w Polsce.
<http://www.forum.senior.info.pl/f/kontakt>.

6.3.5 Główne podmioty pozarządowe działające na rzecz grup dyskryminowanych

Prawa człowieka:

- Helsińska Fundacja Praw Człowieka,
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego,
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej,
- Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej,
- Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM,
- Związek Nauczycielstwa Polskiego,
- Amnesty International,
- Fundacja Autonomia.

Orientacja seksualna i tożsamość płciowa:

- Kampania Przeciw Homofobii,
- Lambda Warszawa,
- Stowarzyszenie Pracownia Różnorodności,
- Fundacja Transfuzja.

Płeć:

- Fundacja Feminoteka,
- Demokratyczna Unia Kobiet,
- Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny,
- Fundacja MaMa,
- Koalicja KARAT.

Wiek:

- FORUM 50+,
- Fundacja "Emeryt".

Niepełnosprawność:

- Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza,
- Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych,
- Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych ONE.PL,
- Fundacji "Vis Maior",
- Fundacja TUS,
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.

Rasa i pochodzenie etniczne:

- Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita”,



- Stowarzyszenie Nigdy Więcej,
- Stowarzyszenia Romów w Polsce,
- Forum Żydów Polskich,
- Polskie Forum Migracyjne,
- Fundacja Ocalenie.

Religia i wyznanie:

- Stowarzyszenie Prawosławne im. Świętych Apostołów Piotra i Pawła,
- Muzułmańskie Centrum Kulturalno-Oświatowe,
- Polskie Towarzystwo Ewangelickie,
- Towarzystwo Społeczno – Kulturalne Żydów w Polsce
- Polskie Stowarzyszenie Studentów Muzułmanów,
- Stowarzyszenie na Rzecz Państwa Neutralnego Światopoglądowo,
- Towarzystwo Kultury Świeckiej im. Tadeusza Kotarbińskiego,
- Polskie Stowarzyszenie Racjonalistów,
- Centrum Islamskie,
- Polskie Stowarzyszenie Muzułmanów.

6.3.6 Akty prawa dotyczące funkcjonowania organizacji pozarządowych w Polsce oraz możliwości tworzenia federacji organizacji pozarządowych

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (art. 58),
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie,
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach,
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. prawo o stowarzyszeniach,
- Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym.

6.4 Kodeksy postępowania

*Etyka nie jest przedmiotem,
lecz życiem wystawionym na próbę w tysiącu codziennych chwil.*
Paul Tillich: *An Appraisal*, by J. Heywood Thomas

Cele modułu:

- zdefiniowanie kodeksów postępowania i ich typologii,
- przedstawienie przykładów najlepszych praktyk w zakresie kodeksów postępowania w stosunkach pracy oraz w dostępie do towarów i usług, zarówno w sektorze publicznym, jak i w sektorze prywatnym,
- omówienie różnych modeli i metod gwarantujących, że kodeksy postępowania są przyjmowane i egzekwowane,
- omówienie roli organizacji pozarządowych w promowaniu kodeksów postępowania i zapewnianiu, że są one odpowiednio stosowane,
- określenie obowiązkowych elementów skutecznego kodeksu postępowania.



6.4.1 Definicja

Choć pojęcie kodeksu postępowania jest używane w różnych znaczeniach, w różnych kontekstach i w różnych krajach, dla celów tego szkolenia może być zdefiniowane jako: dobrowolny instrument wyznaczający standardy postępowania i podstawowe wartości danej placówki, odpowiadający na wyzwania wynikające między innymi z różnorodności interesariuszy (pracowników, beneficjentów, klientów, organizacji partnerskich). Kodeks postępowania może być stosowany do wszystkich aspektów działalności biznesowej, dotyczyć działań prowadzonych zarówno przez indywidualne osoby, jak i całą organizację. Kodeksy postępowania są rozumiane w tym module jako konkretyzacja aspiracji określonych w kodeksach etyki. Są one szczególnie istotne w kontekście niedyskryminacji i równości, ponieważ pomagają kształtować środowisko pracy sprzyjające powszechnej integracji społecznej.

Kodeksy etyczne mogą koncentrować się na kwestiach społecznych i określać ogólne zasady dotyczące przekonań organizacji w sprawach takich jak misja, jakość, prywatność, różnorodność lub przyjazne środowisko pracy.

6.4.2 Zakres

Przedmiotem tego modułu są różne modele kodeksów postępowania, kodeksów etyki, systemów wartości i ich istotne postanowienia, jak również działania prowadzące do ich przyjęcia, promowanie oraz monitorowanie zastosowania tych kodeksów. Rozwijanie kompetencji służących ogólnemu zarządzaniu różnorodnością nie jest tutaj omawiane. Moduł nie będzie obejmował kwestii społecznej odpowiedzialności biznesu, rozumianej jako termin ogólny, sygnalizujący, że etyczny biznes musi działać jako odpowiedzialny obywatel społeczności w której funkcjonuje, nawet kosztem zysków lub innych celów. Pomimo że kodeksy postępowania zwykle zawierają założenia polityki określające standardy etyczne dotyczące różnorodnych zagadnień, takich jak środowisko, zatrudnianie nieletnich, praca przymusowa, prawa człowieka, wolność zrzeszania się, normy pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, korupcja i przekupstwo, moduł ten koncentruje się na klauzulach zapewniających niedyskryminację i równość.

6.4.3 Treść

1. Czym są kodeksy etyki/kodeksy postępowania/systemy wartości/polityki różnorodności? Jakie są rodzaje kodeksów?

Pomimo że dyskusje na temat moralności oraz natury dobra i zła sięgają wstecz do Arystotelesa i filozofów greckich, etyka biznesu jako stosowana forma etyki oceniająca zasady etyczne i moralne lub problemy etyczne występujące w środowisku biznesowym, stanowi bardziej współczesne osiągnięcie, którego rozwój przyspieszył gwałtownie w latach 80-tych i 90-tych XX wieku. Wówczas wiele firm międzynarodowych zaczęło opracowywać swoje wewnętrzne kodeksy w celu zachowania równowagi pomiędzy działaniami nastawionymi na maksymalizację



zysku, a zagadnieniami niemającymi charakteru gospodarczego, które to zagadnienia pojawiły się w związku zapotrzebowaniem na zwiększony nadzór działalności przedsiębiorstw i praktyk finansowych.

Kodeksy etyki opisują szerokie aspiracje etyczne i mogą być określane jako „Dziesięć Przykazań” danego podmiotu. Na ogół zawierają one dokumenty dotyczące trzech obszarów: a. *etyka korporacyjna lub biznesu* – kodeksy etyki korporacyjnej lub kodeksy korporacyjne; b. *kodeksy postępowania pracowników* – dokument mający na celu wpłynięcie na zachowanie pracowników; c. *kodeksy odpowiedzialności zawodowej lub kodeksy praktyki* przyjęte przez przedstawicieli danego zawodu lub przez rządowe lub pozarządowe organizacje w celu ustalenia regulacji dla tego zawodu. **Kodeks postępowania** konkretyzuje aspiracje wymienione w kodeksie etyki poprzez zastosowanie ich w odpowiednich sytuacjach.

Krótką typologią:

- a. **korporacyjne kodeksy etyki** wyrażają podstawowe wartości danej instytucji i mają na celu określenie oczekiwań firmy wobec pracowników, służą także pomocą w rozwiązaniu niektórych z typowych problemów etycznych, które mogą pojawić się w trakcie prowadzenia działalności biznesowej. Mogą one być przyjmowane dobrowolnie lub w odpowiedzi na obowiązkowe wytyczne wynikające z przepisów prawa krajowego (np. Wytyczne Federalnego Wymiaru Sprawiedliwości w USA),
- b. **kodeksy postępowania** określają obowiązki, praktyki oraz akceptowalne zachowania osób lub organizacji w określonych sytuacjach życiowych, takich jak: udział w życiu politycznym i zaangażowanie w służbie publicznej, nieprawdziwe oświadczenia i podawanie nieprawdziwych informacji, dyskryminacja i molestowanie pracowników, konkurencja, bezpieczeństwo i ochrona środowiska oraz relacje między pracownikami i konflikty interesów.

Kodeksy postępowania zostały również zdefiniowane jako: *Zasady, wartości, normy lub reguły postępowania, które kierują decyzjami, procedurami i systemami organizacji w sposób, który (a) przyczynia się do dobrobytu jej kluczowych interesariuszy, oraz (b) respektuje prawa wszystkich interesariuszy, którzy znajdują się pod wpływem jej działalności,*

Międzynarodowa Federacja Księgowych (2007) „Międzynarodowe Wytyczne Dobrych Praktyk, Definiowanie i opracowywanie skutecznego kodeksu postępowania dla organizacji” (*Defining and developing an effective code of conduct for organisations*).

- c. **zawodowe kodeksy etyki** określają ideały obowiązujące w danym zawodzie, minimalne normy dopuszczalnego postępowania, a także zawierają przepisy umożliwiające przedstawicielom grupy zawodowej rozpoznawanie konfliktów interesów, problemów kolegalności i poufności oraz inne obowiązki zawodowe. Choć najbardziej znanym przykładem jest lekarska przysięga Hipokratesa,



inżynierowie, księgowi, piloci, prawnicy i nauczyciele również opracowali własne kodeksy zawodowe. W 1994 roku Międzynarodowy Ruch Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca przyjął odrębny Kodeks Postępowania dla organizacji pozarządowych w zakresie reagowania w przypadku kataklizmów.

Na przykład, Kodeks Etyki Krajowego Stowarzyszenia Pracowników Socjalnych (NASW) Stanów Zjednoczonych Ameryki wymienia sześć zasad etycznych kierujących postępowaniem: służba innym; sprawiedliwość społeczna; godność i wartość człowieka; znaczenie stosunków międzyludzkich; uczciwość oraz kompetencja. Bardziej szczegółowy Kodeks Postępowania organizacji NASW wyjaśnia, że pracownicy socjalni uzyskują świadomą zgodę od klientów na świadczenie usług, stosownych kosztów i alternatywnych metod działania. Kodeks Postępowania organizacji NASW odnosi się również do sytuacji sprzeczności interesów, poufności, dostępu do danych, relacji seksualnych, molestowanie seksualnego, uwłaczającego języka i zakończenia usług.

Denis Collins (2009), *Essentials of business ethics: Creating an organisation of high integrity and superior performance*, Essentials Series, Wiley.

Inną odmianą tych kategorii może być **kredo instytucji lub korporacji** będące skróconą wersją kodeksu bądź **systemu wartości**, która odzwierciedla zobowiązania firmy dotyczące kluczowych wartości lub przedstawia zarys aspiracji.

Fragmenty Credo firmy Johnson & Johnson.

Wierzymy, że jesteśmy odpowiedzialni przede wszystkim wobec lekarzy, pielęgniarek i pacjentów, wobec matek i ojców oraz wszystkich ludzi korzystających z naszych produktów i usług.

Aby zaspokoić ich potrzeby wszystko, co robimy, musi być wysokiej jakości.

Jesteśmy odpowiedzialni wobec naszych pracowników – mężczyzn i kobiet, którzy pracują dla nas na całym świecie.

Każdy z nich musi być traktowany jak jednostka.

Musimy szanować ich godność i uznawać ich zasługi.

Musimy im zapewnić poczucie bezpieczeństwa w pracy.

Wynagrodzenie musi być odpowiednie i uczciwe, a warunki pracy powinny zapewniać czystość, porządek i bezpieczeństwo.

Musimy pamiętać o obowiązkach, jakie nasi pracownicy mają wobec swoich rodzin i starać się dopomóc w ich wypełnianiu.



Powinniśmy umożliwiać pracownikom swobodne zgłaszanie uwag czy zażaleń.

Wykwalifikowanym pracownikom powinniśmy zapewnić równe szanse zatrudnienia, rozwoju i awansu.

Powinniśmy zapewnić kompetentne kierownictwo działające sprawiedliwie i etycznie.

Jesteśmy odpowiedzialni wobec społeczeństw, w których żyjemy i pracujemy i wobec społeczności międzynarodowej.

Musimy być dobrymi obywatelami – popierać akcje dobroczynne, uczciwie wypełniać nasze zobowiązania podatkowe.

Musimy popierać postęp społeczny, rozwój lecznictwa i edukacji.

Musimy utrzymać w dobrym stanie majątek, którego mamy przywilej używać, chronić środowisko i bogactwa naturalne.

Jeśli będziemy działać zgodnie z tymi zasadami, nasi udziałowcy powinni osiągnąć godziwe zyski.

Innym sposobem zrozumienia kodeksów postępowania mających zastosowanie wobec podmiotów ponoszących odpowiedzialność może być rozróżnienie pomiędzy kodeksami do celów wewnętrznych, a kodeksami obowiązującymi wobec osób zewnętrznych, np. dostawców i wykonawców. Jeżeli jednostka jest podmiotem ponoszącym odpowiedzialność, wydaje specjalne dokumenty (zwane „kodeksami postępowania”) przedstawiające wartości firmy, zasady i wytyczne w różnych dziedzinach. Stanowią one metodę jasnego i publicznego oświadczenia, w jaki sposób dany podmiot zamierza prowadzić swoją działalność, przy czym to doświadczenie skierowane jest do jego pracowników, klientów, usługobiorców, konsumentów, akcjonariuszy i dostawców. W przypadku, gdy podmioty ponoszące odpowiedzialność są jednostkami zewnętrznymi, muszą one zaakceptować normy określone w stosownych dokumentach (umowach).

Departament Pracy Stanów Zjednoczonych wymienia następujące kategorie tego typu dokumentów:

- pisma obiegowe określające politykę firmy w zakresie danych kwestii dla wszystkich dostawców, wykonawców i/lub pracowników działu zakupów,
 - certyfikaty zgodności wymagające od dostawców, pracowników działu zakupu lub wykonawców poświadczenia na piśmie, że przestrzegają oni normy firmy,
 - zlecenia zakupu lub akredytywy zapewniające zgodność zobowiązań umownych dostawców z polityką firmy.
2. Dlaczego kodeksy postępowania są potrzebne? Dlaczego kodeksy postępowania są istotne w kontekście podnoszenia świadomości i zwalczania dyskryminacji?



Dana instytucja może przyjąć kodeks postępowania, aby: wyrazić tożsamość marki, jej credo i filozofię, wzmocnić pozycję i chronić interesy interesariuszy, inspirować i rozwijać dialog z partnerami i różnymi grupami docelowymi działań, edukować interesariuszy oraz społeczność, dyscyplinować interesariuszy, dla celów PR w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe szkodzące reputacji podmiotu, aby przestrzegać wymagania akredytacji (w przypadku uniwersytetów), w celu uniknięcia lub ograniczenia odpowiedzialności w przypadku ewentualnych roszczeń poprzez wykazanie, że przedsięwzięte zostały wszystkie kroki w celu wskazania pracownikom odpowiedniego postępowania, do przestrzegania regulacji normatywnych nakazujących przyjęcie kodeksów lub przeszkolenie personelu w zakresie niektórych rodzajów działalności biznesowej (przy ubieganiu się o zamówienia publiczne) lub w niektórych dziedzinach.

Badanie OECD z 2001 roku wykazało, że zagadnienia niedyskryminacji i równości zostały uwzględnione w 60% przebadanych kodeksów, podczas gdy badanie przeprowadzone w Danii w 2005r. stwierdziło, że większość duńskich kodeksów zawierała klauzulę o niedyskryminacji i równości. Takie klauzule mogą być sformułowane w bardziej ogólnym języku lub reprezentować dość szerokie ujęcie w określaniu podstaw i zakresu zastosowania.

Przykłady klauzul niedyskryminacji:

Firma wymaga od swoich dostawców, aby unikać angażowania się w jakiegokolwiek formy dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, pochodzenie rasowe itp. Nie istnieje żadna dyskryminacja w procesie rekrutacji, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, rozwiązywaniu stosunku pracy lub przejściach na emeryturę.

Duński Instytut Praw Człowieka (2005), *Corporate codes of conduct in Denmark – an examination of their CSR content*

3. Kto potrzebuje kodeksów postępowania?

Kodeksy są szeroko rozpowszechnione w sektorze publicznym, gdzie regulują różne aspekty różnorodnych funkcji publicznych lub różne działania na rzecz interesu publicznego, takie jak edukacja, służba zdrowia, pomoc społeczna, gospodarka mieszkaniowa i utrzymywanie porządku. Kodeksy zawodowe przyjmowane są dla środowiska sędziów, prawników, księgowych, pracowników socjalnych i nauczycieli. W większości krajów europejskich nieprzestrzeganie zasad etyki i przepisów prawnych zawartych w tych kodeksach prowadzi do sankcji dyscyplinarnych z wykluczeniem z zawodu włącznie.

Odrębną kategorię stanowią kodeksy postępowania opublikowane na podstawie odpowiednich przepisów równościowych przez organy ds. równości (np. w Wielkiej Brytanii), aby pomóc pracodawcom, usługodawcom, pracownikom, usługobiorcom zrozumieć przepisy prawa i doradzić, co pracodawcy lub usługodawcy powinni uczynić w celu zapewnienia zgodności z prawem. Sądy zobowiązane są brać pod



uwagę treść danego kodeksu, gdy jest to istotne dla prowadzonej sprawy. Kodeksy praktyki mogą zalecać, aby pracodawcy/usługodawcy tworzyli własne kodeksy postępowania jako jeden ze sposobów działania na rzecz zapewnienia zgodności z prawem.

Oprócz ustawowych kodeksów praktyki, organy ds. równości publikują wytyczne o charakterze informacyjnym, które w niektórych przypadkach mogą służyć jako model dla kodeksu postępowania. Sektor prywatny, w tym organizacje pozarządowe, przyjmuje kodeksy jako najlepsze praktyki w odpowiedzi na sytuacje kryzysowe lub oczekiwania, ale również w odpowiedzi na wymagania normatywne.

Kodeksy praktyki zostały opracowane przez Komisję ds. Równości i Praw Człowieka w Wielkiej Brytanii i Komisję ds. Równouprawnienia dla Irlandii Północnej.

Materiały Komisji ds. Równości i Praw Człowieka obejmują:

- Kodeks Praktyki w sprawie Równości Wynagrodzeń,
- Kodeks Praktyki w sprawie Zatrudnienia,
- Kodeks Praktyki w sprawie Usług, Funkcji Publicznych i Stowarzyszeń,
- Kodeks Praktyki w sprawie Kształcenia Uzupełniającego,
- Kodeks Praktyki dla Szkół,
- Wytyczne dotyczące Działalności Organizacji Zdrowotnych

Materiały Komisji ds. Równouprawnienia dla Irlandii Północnej obejmują:

- Kodeks Praktyki dla Szkół w sprawie Dyskryminacji Osób Niepełnosprawnych,
- Kodeks Praktyki w sprawie Równości Rasowej w Gospodarce Mieszkaniowej (wersja wstępna),
- Kodeks Praktyki w sprawie Eliminowania Nierównego Traktowania ze względu na Płeć w Procesie Rekrutacji,
- Kodeks Praktyki dotyczący Eliminowania Dyskryminacji,
- Podręcznik Dobrych Praktyk w zakresie Zatrudniania Pracowników Migrujących.

4. Jak powstaje kodeks postępowania?

Kodeksy postępowania mogą powstawać w wyniku zaleceń normatywnych lub wskutek stosowania się do rekomendacji prawnych, jak ma to miejsce w Stanach Zjednoczonych lub Wielkiej Brytanii. Są one również przyjmowane jako środek zaradczy chroniony nakazem sądowym w wyniku sprawy cywilnej. Kodeksy mogą być tworzone na zasadzie dobrowolnych inicjatywy podmiotów publicznych lub prywatnych, bądź też powstawać w wyniku działań organizacji pozarządowych, które mogą opracowywać kodeksy do stosowania przez potencjalnych sprawców naruszenia przepisów prawa, takich jak pracodawcy, nauczyciele, policja, urzędnicy państwowi lub funkcjonariusze graniczni.



Na przykład w 1991 roku wydano Wytyczne Federalnego Wymiaru Sprawiedliwości Stanów Zjednoczonych z intencją zachęcenia, a nie wymogu, dla menedżerów do wdrażania najlepszych praktyk etycznych. Wytyczne Federalnego Wymiaru Sprawiedliwości mają zastosowanie do podmiotów nienastawionych na zysk, zrzeszeń, partnerstw, funduszy powierniczych i uniwersytetów oraz firm w Stanach Zjednoczonych.

Przyjmowanie kodeksów, w większości przypadków, wymaga ustanowienia wsparcia kierowniczego w celu opracowania skutecznych kodeksów, połączenia ich z programami etycznymi, dołączenia szkoleń z zakresu zarządzania różnorodnością, a także doprowadzenia do wdrożenia tych kodeksów.

Organizacje pozarządowe przeciwdziałające dyskryminacji mogą przyczynić się do przyjmowania kodeksów postępowania, z uwzględnieniem jasnych przepisów dotyczących niedyskryminacji i równości, poprzez: a) prowadzenie działań lobbujących wobec podmiotów decyzyjnych na rzecz wymogu stosowania kodeksów w określonych dziedzinach, b) zalecanie menedżerom działów kadr i kadrze kierowniczej podmiotów prywatnych przyjmowania tego typu kodeksów, c) wykazywanie podczas spraw sądowych o dyskryminację z winy przedstawicieli podmiotów publicznych lub prywatnych, że odpowiednim środkiem zaradczym będzie przyjęcie kodeksu, polityki różnorodności oraz szkoleń z zakresu niedyskryminacji, d) podnoszenie świadomości wśród społeczeństwa poprzez ustanowienie wyróżnień za wprowadzanie kodeksów postępowania, e) przygotowywanie kodeksów postępowania dla różnych podmiotów w odniesieniu do emocjonalnych problemów w zakresie ich kompetencji.

- a. Organizacje pozarządowe mogą prowadzić działania lobbujące wobec podmiotów rządowych (ustawodawcy, ministerstwa pracy i ochrony społecznej, krajowe organów ds. równości itp.) w celu wprowadzenia kodeksów jako obowiązkowego wymagania dla poszczególnych rodzajów podmiotów prywatnych i publicznych (przedsiębiorstwa świadczące usługi publiczne lub biorące udział w zamówieniach publicznych). W staraniach tych organizacje pozarządowe mogą tworzyć partnerstwa z organizacjami związków zawodowych, izbami handlowymi i przemysłowymi, instytucjami akademickimi i sieciami zawodowymi.
- b. Organizacje pozarządowe mogą również podejmować działania z zakresu rzecznictwa wraz z menedżerami działów kadr i kierownictwami firm międzynarodowych lub krajowych na rzecz przyjmowania dobrowolnych kodeksów. Mogą one zapewniać pomoc w przygotowaniu struktury kodeksu, ułatwiać proces jego opracowania, przedstawiać przykłady dobrych praktyk i prowadzić szkolenia z zakresu różnorodności. Organizacje te mogą również przyczyniać się do rozpowszechniania informacji dotyczących kodeksów poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych.
- c. Inną możliwością dla organizacji pozarządowych jest stosowanie litygacji strategicznej, jeżeli jest to możliwe, w forsowaniu przyjmowania kodeksów jako środka zaradczego w przypadkach dyskryminacji.



- d. Organizacje pozarządowe przeciwdziałające dyskryminacji, które reprezentują interesy różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację i działają w ramach partnerstwa, mogą zachęcać środowisko biznesu do zaangażowania się na rzecz przyjmowania skutecznych kodeksów poprzez organizowanie wspólnych imprez w celu upowszechnienia przestrzegania kodeksów i poprzez organizowanie konkursów lub przyznawanie wyróżnień.
- e. Organizacje pozarządowe mogą korzystać ze swojej wiedzy specjalistycznej i samodzielnie przygotowywać kodeksy postępowania, a następnie przedstawiać je różnym podmiotom oraz orędownać na rzecz ich przyjęcia.

5. Jakie są podstawowe elementy kodeksu postępowania?

Przegląd literatury na temat kodeksów postępowania oraz programów etycznych pokazuje, iż nie istnieje jedno uniwersalne podejście do zagadnienia. Wręcz przeciwnie, choć są pewne elementy wymagające włączenia do kodeksu, to niektóre podstawowe warunki należy tak dopasować, aby kodeks wpisywał się w specyfikę lokalnej kultury (narodowej oraz korporacyjnej) i odnosił się do określonych wrażliwych zagadnień lub problemów osób najbardziej narażonych. Należy również konsultować się z osobami, które prawdopodobnie pozostaną pod wpływem kodeksu postępowania, w kwestii treści wersji próbnej kodeksu celem zapewnienia inkluzyjnego procesu jego przygotowania.

Oto niektóre z powszechnych elementów kodeksu postępowania, które mają na celu zwalczanie dyskryminacji i promowanie równych szans:

- definiowanie podstawowych wartości dla konkretnego podmiotu (np. wiarygodność, szacunek, odpowiedzialność, sprawiedliwość, różnorodność oraz integralność),
- określenie grup narażonych na dyskryminację,
- zdefiniowanie „wykroczeń” i właściwe informowanie o nich (np. definiowanie i sankcjonowanie bezpośredniej oraz pośredniej dyskryminacji, molestowania łącznie z molestowaniem seksualnym, tyranizowania oraz represjonowania) z odzwierciedleniem, jako minimum, definicji zabronionego postępowania w krajowym prawie antidyskryminacyjnym,
- ustanowienie bezpiecznych, poufnych oraz efektywnych wewnętrznych mechanizmów składania skarg,
- stworzenie mechanizmu wdrażania: obowiązki, inspektorzy ds. etyki lub zgodności, projektowanie szkoleń nt. różnorodności dla wszystkich pracowników, podpisywanie przez pracowników deklaracji zgodności,
- wprowadzenie jasnych sankcji. Skuteczność takich kodeksów uzależniona jest od zakresu, w jakim kierownictwo je wspiera za pomocą sankcji oraz nagród. Naruszenie kodeksu prywatnej organizacji zwykle stawia osobę, która dopuściła się wykroczenia, wobec środków naprawczych obowiązujących w organizacji. Np. jeśli kodeks ma zastosowanie do zatrudnienia, powinien odnosić się do kodeksu dyscyplinarnego pracodawcy. W Wielkiej Brytanii wiele kodeksów

- pracodawcy traktuje dyskryminację lub molestowanie jako przykłady rażącego wykroczenia, które może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy,
- ustanowienie elementów umożliwiających ocenę. Np. Wytyczne Federalnego Wymiaru Sprawiedliwości Stanów Zjednoczonych sugerują jako kryterium skuteczności, aby personel wysokiego szczebla był zaangażowany w nadzór.

Fragmenty z Kodeksu Etyki oraz Działalności Biznesowej Korporacji Lockheed Martin

Promuj pozytywne środowisko pracy

Wszyscy pracownicy chcą oraz zasługują na miejsce pracy, gdzie czują się szanowani, usatysfakcjonowani oraz doceniani. Molestowanie lub dyskryminacja w jakiegokolwiek postaci, w szczególności związana z pochodzeniem rasowym, kolorem skóry, wyznaniem, płcią, wiekiem, pochodzeniem narodowym, niepełnosprawnością lub statusem weterana czy stanem cywilnym nie jest dopuszczalna w naszym środowisku pracy. Zapewnienie środowiska pracy, które wspiera uczciwość, integralność, szacunek, zaufanie, odpowiedzialność oraz obywatelstwo każdego pracownika daje nam możliwość osiągnięcia doskonałości w naszym miejscu pracy. Podczas gdy każdy, kto pracuje dla firmy musi wnieść wkład w stworzenie oraz utrzymanie takiego środowiska, nasz personel wykonawczy oraz kadra zarządzająca biorą na siebie specjalną odpowiedzialność za ułatwienie stworzenia takiego kontekstu pracy, który będzie z nas czerpał to co najlepsze.

Formaty kodeksów mogą być również zróżnicowane: podczas gdy niektóre faworyzują model nakazowo-kontrolny, istnieją modele bazujące na życiowych sytuacjach lub model Q&A, który definiuje, co jest, a co nie jest zgodne z kodeksem. Pozostałe powszechnie stosowane elementy zakładają, iż stosowany język powinien być prosty i nie zawierać żadnego żargonu prawniczego lub specjalistycznego, a komunikaty powinny w trybie twierdzącym określać sposób postępowania osób na rzecz tworzenia pozytywnych oczekiwań. Istotne znaczenia ma, aby każdy kogo obejmie taki kodeks, nie miał żadnych wątpliwości, jakie postępowanie jest dopuszczalne, a jakie jest niedozwolone.

Dostępność kodeksu obejmuje także jego dystrybucję. W celu promowania kodeksów podmioty powinny umieszczać je w gazetkach korporacyjnych, na stronach internetowych oraz w miejscach często odwiedzanych przez pracowników. Formy publikacji oraz formaty powinny być odpowiednie, aby wyjść naprzeciw potrzebom osób niepełnosprawnych. Pracownicy powinni podpisać kodeks po zaznajomieniu się z jego treścią, odbyciu szkolenia z etyki lub po wzięciu udziału w warsztatach z zarządzania różnorodnością.

Ćwiczenie:

Cel: zidentyfikowanie wartości bazowych podczas opracowywania kodeksu postępowania. Załóżmy, że są Państwo Organizacją Pozarządową, która troszczy się o stworzenie wspólnej przestrzeni dla swoich pracowników, wolontariuszy oraz



beneficjentów. Podzielcie się Państwo na mniejsze grupy liczące maksymalnie 5 osób i postępujcie zgodnie z następującymi krokami:

1. Burza mózgów: wymieńcie Państwo wartości, które są ważne dla waszej grupy. Należy pamiętać, iż wartości są wielowymiarowe. Na przykład, w kontekście akademickim wartości można rozbić na wymiary odnoszące się do poszczególnych jednostek: wydział, studenci, administracja oraz inni interesariusze akademicy.
2. Udoskonalenie: zredukujcie Państwo listy wartości do rozmiarów, którymi łatwo będzie zarządzać (5 do 7). Można to zrobić poprzez przeredagowanie, syntezę, łączenie lub eliminację. Przełóżcie Państwo te wartości na tryb twierdzący.
3. Publikacja: podzielcie się Państwo własną listą z całą grupą.
4. Korekta: wprowadźcie Państwo ostatnie poprawki.
5. Połączenie: moderator zorganizuje głosowanie nad listami.
6. Głosowanie: każda osoba szereguje pięć najważniejszych wartości.

6.4.4 Przykłady polskich kodeksów etyki zawodowej zawierające klauzule antydyskryminacyjne

- Kodeks Etyki Lekarskiej (Naczelna Izba Lekarska)
http://www.nil.org.pl/xml/nil/wladze/str_zl/zjazd7/kel,
- Kodeks Etyki Zawodowej Pielęgniarki i Rzeczypospolitej Polskiej – obowiązujący od dnia 9 grudnia 2003r. (przyjęty uchwałą nr 9 IV Krajowego Zjazdu Pielęgniarek i Położnych)
<http://www.izbapiel.org.pl/index.php?id=8>,
- Kodeks Etyki dla Pielęgniarek – wersja polska (Międzynarodowy Komitet Pielęgniarek)
<http://www.izbapiel.org.pl/uploadf/Kodeks%20Etyki%20dla%20pielęgniarek%20ICN.pdf>,
- Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa (Polskie Towarzystwo Psychologiczne)
<http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=29>,
- Kodeks Etyczny Polskiej Akademii Nauk
http://www.paleo.pan.pl/documents/Kodeks_Etyczny_PAN.pdf,
- Kodeks Etyczny Nauczyciela (Wyższa Szkoła Administracji w Białymstoku)
http://www.wsap.edu.pl/pub/Biblioteka_@ntykorupcyjna/KODEKS%20ETYCZNY%20NAUCZYCIELA.pdf,
- Zasady Etyki Zawodowej Policjantów (Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji)
<http://www.lodzka.policja.gov.pl/kwp/content/view/53/224/>,
- PKN Orlen
<http://www.ornlen.pl/EN/CSR/Ethics/Documents/Code%20of%20Ethics.pdf>.



6.4.4.1 Inne przykłady polskich kodeksów etyki zawodowej

- Kodeks Etyczny Służby Cywilnej, Zarządzenie nr 114 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 października 2002r.
<http://lex.pl/serwis/mp/2002/0683.htm>,
- Zasady Etyki Poselskiej, Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 lipca 1998r. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/zep.htm>,
- Kodeks Etyki Adwokackiej
<http://www.nra.pl/nra.php?id=249>,
- Kodeks Etyki Zawodowej w Rachunkowości
<http://www.skwp.pl/Kodeks,etyki,7360.html>.

6.4.4.2 Publikacje w języku polskim

- Dobkowski J., „Charakter prawny kodeksów etycznych i kodeksów postępowania etycznego urzędników publicznych i wybieralnych przedstawicieli do organów administracyjnych”, w: Bąk D., „Etos urzędnika”, WAiP, 2007.
- Gasperski W., *Kodeksy etyczne – ich projektowanie, wprowadzanie i stosowanie*, Centrum Etyki Biznesu, dostępne na stronie:
<http://cebi.pl/new/pl/badania/artykuly-i-referaty/wojciech-gasperski-kodeksy-etyczne-ich-projektowanie-wprowadzanie-i-stosowanie.html>.



7 ŹRÓDŁA W JĘZYKU ANGIELSKIM

Zbieranie informacji i planowanie działań

- Allison, M. and Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations*. Second Edition. John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing your rights and fighting for them: A guide for Romani activists*,
- <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf>.
- ERRC, Interights and MPG (2004) *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*,
- http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

Rzecznictwo

- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA Europe) (2010) *Make it work: six steps to effective LGBT human rights advocacy*, ILGA Europe.
- Open Society Foundations (2010) *Evidence, messages, change! An introductory guide to successful advocacy*.
- Landmine Survivors Network (2007) *Disability rights advocacy workbook*
- Save the Children (2007) *Advocacy matters: Helping children change their world. An International Save the Children Alliance guide to advocacy, Participants Manual*.
- WaterAid (2001) *Advocacy: What's it all about? A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*.

Partnerstwa

- National Democratic Institute for International Affairs (2009) *Joining forces: A guide for forming, joining and building political coalitions*.
- Andersson, M., Svensson, L., Wistus, S. and Åberg, C. (eds.) (2006) *On the art of developing partnerships*, National Institute of Working Life, Sweden http://partnership.esflive.eu/files/On_the_Art_of_Developing_Partnership.pdf
- GB Equal Support Unit *Partnership working – a guide for development partnerships, sharing practice from the Equal programme*.
- European Network for Rural Development *Integrated European cooperation guide*, http://enrd.ec.europa.eu/app_templates/filedownload.cfm?id=2A9A7348-B2CD-A9FB-620D-67CE880700D6.



- Collaboration Roundtable (2001) The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships.

Kodeksy postępowania

- UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, UN norms on the responsibilities of trans-national corporations and other business enterprises with regards to human rights, August 2003.
- OECD, Codes of corporate conduct: Expanded review of their contents, May 2001.
- The World Bank Group, Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison, Part I and II, October 2003.
- Danish Institute for Human Rights, Corporate codes of conduct in Denmark – an examination of their CSR content, June 2005.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4, Continuing the diversity journey – business practices, perspectives and benefits, October 2008.
- European Commission, Trade union practices on anti-discrimination and diversity, European Trade Union Anti-Discrimination and Diversity study: innovative and significant practices in fighting discrimination and promoting diversity, 2010.
- Mele D. (2009) Business ethics in action: Seeking human excellence in organisations. Palgrave Macmillan.
- Collins, D. (2009) Essentials of business ethics: Creating an organisation of high integrity and superior performance (Essentials Series), Wiley.
- Jenkins, R. (2001) Corporate codes of conduct - self-regulation in a global economy, UNRISD.
- Lagan, L. and Moran, B. (2006) Three dimensional ethics: Implementing workplace values, Econtent Management.

Przydane informacje można znaleźć także na stronach internetowych:

- University of Minnesota human rights library collection of more than 100 codes of conduct of public and private organisations available at: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/conduct.html>.
- The Business Case for Diversity documents produced by the European Commission are available at: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm#h2-4.
- Statutory Codes of Practice under national equality legislation in the United Kingdom available at: www.equalityhumanrights.com and www.equalityni.org.
- ILO, 'Corporate Codes of Conduct', Actrav available at: <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/main.htm>.



- General information on diversity in the workplace (mainly in the US) available at:
http://humanresources.about.com/od/workplacediscrimination/Workplace_Discrimination.htm, www.diversityworking.com and www.diversityatwork.net/.
- United Nations Research Institute for Social Development, Business Responsibility for Sustainable Development, publications available at:
<http://www.unrisd.org/80256B3C005BB128/%28httpProjectsForResearchHome-en%29/E7F3F4A25DFB0AE980256B6100514A19?OpenDocument&panel=publications>.
- Frey, W. and Cruz-Cruz, J. A. Developing ethics codes and statements of values, Connexions. April 19, 2010 available at:
<http://cnx.org/content/m14319/latest/>.