



KAROLINA KĘDZIORA, KATARZYNA KUBIN, KATARZYNA WENCEL, KINGA WYSIEŃSKA

INSPIRATOR RÓWNOŚCIOWY



INSTYTUT SPRAW
PUBLICZNYCH

PUBLIKACJA POWSTAŁA W RAMACH PROJEKTU OPRACOWANIE I WYDANIE INFORMATORA NA TEMAT RÓWNOŚCI W DOSTĘPIE MIESZKAŃCÓW WARSZAWY DO DÓBR I USŁUG REALIZOWANEGO PRZEZ FUNDACJĘ INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH, STOWARZYSZENIE INTERWENCJI PRAWNEJ, FUNDACJĘ NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI SPOŁECZNEJ I POLSKIE TOWARZYSTWO PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO, DZIĘKI WSPARCIU FINANSOWEMU MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY.



MIASTO
STOŁECZNE
WARSZAWA



KOORDYNATORKI PROJEKTU: MARYLA KOSS-GORYSZEWSKA, JUSTYNA SEGEŠ FRELAK

REDAKCJA JĘZYKOWA: MARCIN GRABSKI

RECENZJA: DOMINIKA SADOWSKA, DR GRAŻYNA SPYTEK-BANDURSKA

FOTOGRAFIE: MARIA STERNICKA

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD: PRACOWNIA GRAFIKI

WYDRUKOWANO NA PAPIERZE ECO BOOK MAJĄCYM CERTYFIKATY ŚRODOWISKOWE FSC, EMAS, ISO 14001.

COPYRIGHT BY FUNDACJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH 2012

ISBN: 978-83-7689-145-3

WYDAWCA:

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH, UL. SZPITALNA 5 LOK. 22, 00-031 WARSZAWA

TEL.: (48-22) 556 42 60, FAX: (48-22) 556 42 62, EMAIL: ISP@ISP.ORG.PL, WWW.ISP.ORG.PL

KAROLINA KĘDZIORA, KATARZYNA KUBIN, KATARZYNA WENCEL, KINGA WYSIEŃSKA

INSPIRATOR RÓWNOŚCIOWY

PORADNIK DLA USŁUGODAWCÓW WARSZAWSKICH
Z ZAKRESU PRAWA I POLITYKI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ

SPIS RZECZY:

ROZDZIAŁ 1: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONE SĄ POWODY, DLA KTÓRYCH POWINNO SIĘ INFORMATOR PRZECZYTAĆ	3
ROZDZIAŁ 2: W KTÓRYM ZDEFINIOWANO RÓWNE TRAKTOWANIE, FORMY I PRZEJAWY DYSKRYMINACJI	19
ROZDZIAŁ 3: W KTÓRYM OPISANO METODĘ SPRAWDZANIA I DOWODZENIA NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA	49
ROZDZIAŁ 4: W KTÓRYM OPISANO PRZEPISY PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO I WYBRANE ORZECZNICTWO SĄDÓW	61
ROZDZIAŁ 5: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONO KORZYŚCI TWORZENIA DLA TWOJEJ FIRMY KODEKSU RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZYKŁAD KODEKSU ORAZ DOBRE PRAKTYKI	85
INSTYTUCJE PAŃSTWOWE PRZECIWDZIAŁAJĄCE DYSKRYMINACJI	126
ORGANIZACJE POZARZĄDOWE OFERUJĄCE WSPARCIE, POMOC PRAWNĄ, SZKOLENIA I TRENINGI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	129
WYBRANE PUBLIKACJE DOTYCZĄCE PROBLEMATYKI ZAPOBIEGANIA DYSKRYMINACJI I PROPAGOWANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA	137

ROZDZIAŁ 1: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONE SĄ POWODY, DLA KTÓRYCH POWINNO SIĘ INFORMATOR PRZECZYTAĆ



ROZDZIAŁ I: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONE SĄ POWODY, DLA KTÓRYCH POWINNO SIĘ INFORMATOR PRZECZYTAĆ

GŁÓWNA IDEA

Wszyscy mamy prawo do równego traktowania i większość z nas nie chce traktować jednych lepiej, innych zaś gorzej.

Każda osoba ma bowiem oczywiste (naturalne) i niezbywalne prawa wynikające z przyrodzonej godności ludzkiej.

Prawo do równego traktowania to prawo każdego człowieka, niezależnie od tego, czy jest kobietą czy mężczyzną, jaki ma kolor skóry, jakim językiem się posługuje, jaką religię wyznaje, czy żyje w związku z kobietą czy mężczyzną, czy innych cech. To prawo fundamentalne przynależne każdemu z nas, mające swoje źródło w przyrodzonej godności istoty ludzkiej.

Dyskryminując, tracimy wszyscy. Krzywdzimy innych, ponosimy koszty utraty dotychczasowych lub potencjalnych klientów, a nasze podatki – zamiast na przykład na rozwój infrastruktury – są przeznaczane na wsparcie wykluczonych, czyli tych, którzy świadomie lub nieświadomie zostali przez nas postawieni w gorszej sytuacji.

W interesie nas wszystkich jest zatem jak najszersze stosowanie zasad równego traktowania oraz akceptacja inności i różnorodności.

DLACZEGO WARTO PRZECZYTAĆ TEN PORADNIK?

Niniejszy poradnik zawiera praktyczne wskazówki i rozwiązania dla wszystkich podmiotów – dużych i małych, prywatnych i publicznych – dostarczających dobra

lub świadczących usługi dla mieszkanki i mieszkańców Warszawy.

Ma na celu pomóc podmiotom gospodarczym, instytucjom oraz warszawiankom i warszawiakom, poznać i zastosować w praktyce idee równego traktowania i niedyskryminacji.

Jak pokazują wyniki badań, im większa różnorodność, tym lepsze wyniki osiągnięte przez firmy i wyższe zaangażowanie oraz wyższa lojalność pracowników i klientów.

(WIĘCEJ NA TEN TEMAT MOŻESZ PRZECZYTAĆ W ROZDZIALE PIĄTYM)

Tym bardziej że **osoby zatrudnione w sektorze lub dostarczające dóbr i usług stoją przed ryzykiem odpowiedzialności prawnej oraz finansowej i biznesowej (utrata klientów, utrata reputacji) w wypadku stosowania praktyk albo zachowań dyskryminacyjnych.**

Od 1 stycznia 2011 roku obowiązują przepisy, które zabraniają nierównego traktowania w dostępie do dóbr i usług. Są one zawarte głównie w tak zwanej ustawie antydyskryminacyjnej.

Zgodnie z regulacjami zawartymi w art. 6 tej ustawy, „**Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie**”.

Przepis ten oznacza, że jeśli zajmujesz się w ramach swojej działalności gospodarczej sprzedażą jakiegoś towaru, dobra lub odpłatnym świadczeniem konkretnych usług, nie możesz odmówić sprzedaży lub udostępnienia towaru albo usługi klientowi z powodu jej (jego) płci, narodowości, rasy (koloru skóry) czy pochodzenia.

Odmowa taka będzie stanowić zakazaną prawem dyskryminację, a **osoba, która doznała nierównego traktowania, będzie mogła skorzystać ze środków prawnych i dochodzić odszkodowania.**

MIEJSCE PRZYJAZNE

OSIR CAFE



Nierównego traktowania – w formie na przykład obraźliwych komentarzy na temat czyjejs powierzchowności albo czyis przekonañ – zabraniajå takÅe inne przepisy prawa znajdujåce się w kodeksie cywilnym (przepisy o ochronie dóbr osobistych) i karnym (przepisy o mowie nienawiści).

(WIĘCEJ NA TEN TEMAT MOÅESZ PRZECZYTAĆ W ROZDZIALE CZWARTYM)

Zarządzanie rżnorodnociå i przeciwdziałanie dyskryminacji så zatem elementami skutecznej strategii biznesowej i zarzådzania ryzykiem.

Aby osiågnå sukces biznesowy i zminimalizować ryzyko, kaÅdy wciciel, dostawca lub kaÅda osoba zatrudniona w sektorze dóbr i usług powinni:

- zapozna się i reszt personelu z niniejszym informatorem,
- pozna i opisa różnorodność swoich klientów i partnerów biznesowych,
- opracowa (wspólnie z wsplpracownikami i klientami) zestaw zasad (praktyk) opartych na różnorodności jako wartości i idei równego traktowania,
- nagradza personel (i siebie) za przestrzeganie tych zasad i rozwijanie idei różnorodności.

DLACZEGO WARTO PROPAGOWA RÓŻNORODNOŚĆ I ZASADY RÓWNOŚCIOWE?

■ Przyjęcie zasad równościowych przez podmiot dziaajåcy w obszarze dóbr i usług pokazuje, Åe przestrzega on prawa, traktuje różnorodność swoich klientów i pracowników jako wartość i kapitał oraz stara się wyjść naprzeciw potrzebom zróżnicowanych odbiorców dostarczanych dóbr i usług.

Firma, instytucja, podmiot gospodarczy lub pracownik w obszarze dóbr i usług, który przyjmuje zasady równościowe, odniesie nastpujåce korzyści:

■ będzie w stanie przyciågnå klientów, których inaczej by nie miał (nie miała)

Sklep GraÅyna Edgaro przy ulicy Chmielnej przyciåga osoby starsze, młodsze, bogate i biedne. Obsługa sklepu potrafi bowiem sprawi, Åeby kaÅdy, niezaleÅnie

od wieku, płci czy stanu posiadania, czu się w nim dobrze. Jest to jeden z niewielu sklepów, w którym moÅna zobaczy osoby w bardzo różnym wieku i o zróżnicowanym statusie materialnym, dla których obsługa wyszukuje rzeczy, jakie „powinny się podoba”. Dlatego – nawet ÅeÅ się nie ma zbyt duÅo pieniędzy – gdy się juÅ jakiś grosz ma, to się tam wraca.

■ będzie w stanie utrzyma klientów, których inaczej by straci (straciła), na przykład osoby, które zaoÅyy rodzin czy starzejåcych si klientów

Klub Regeneracja na Mokotowie ma wielu stałych klientów, którzy zmieniajå si i starzejå wraz z nim. W klubie powsta kåcik do zabaw dla dzieci (nadal zatem w ciågu dnia przychodzå ci, którzy pozakładali rodziny), så organizowane wieczory i imprezy tematyczne (jazzowe, lata siedemdziesiąte itd.). Nie ma przy wejciu selekcji, w środku moÅna spotka osoby białe, czarne, młode, stare, hetero- i homoseksualne, Polaków i cudzoziemców. Z tego miejsca się „nie wyrasta”.

■ będzie mieć pozytywny wizerunek

Ludzie polecajå sobie miejsca, w których propaguje się różnorodność i niedyskryminacj. Lokale, usługodawcy, instytucje o opinii przyjaÅnie traktujåcych klientów bez względu na cechy ich rÅniåce majå wysokie notowania wśród klientów, co buduje ich lojalność i przyciåga nowych.

Ponadto taka firma, instytucja czy taki podmiot gospodarczy będzie:

- przyciåga najlepszych pracowników,
- mieć większe szanse na otrzymanie dofinansowa ze środków unijnych,
- reagowa na zmieniajåce się potrzeby dotychczasowych i potencjalnych klientów.

Większość z nas zdaje sobie spraw, Åe pewne zachowania mogå stanowi dyskryminacj. Åeby jednak mieć pewność, Åe wszyscy wciele, zatrudnieni czy odpowiedzialni za dostarczanie dóbr i usług wiedzå, jak postpowa, aby propagowa różnorodność i unika nierównego traktowania, warto wprowadzi pewne proste zasady i rozwiåzania.

DLACZEGO NIE WARTO DYSKRYMINOWAĆ?

■ **Prawo wyraźnie zabrania dyskryminacji i przyznaje osobom poszkodowanym nierównym traktowaniem ochronę prawną.** Ofiara dyskryminacji ma prawo wystąpić do sądu o odszkodowanie z tytułu naruszenia wobec niej zasady równego traktowania, co może skutkować obowiązkiem poniesienia kosztów finansowych.

Wypadki dyskryminacji są coraz częściej nagłaśniane przez media, więc podmiot dopuszczający się dyskryminacji może dużo stracić na swoim wizerunku.

Dyskryminować nie warto także z pragmatycznego powodu – **każdy z nas może stać się ofiarą dyskryminacji.** Jesteśmy bowiem kobietami lub mężczyznami, osobami w określonym wieku, reprezentantami określonej orientacji seksualnej itp. Każdy może doświadczyć dyskryminacji.

10 ■ **Właściciel (właścicielka) klubu niewpuszczający (niewpuszczająca) Romów może być niewłaściwie potraktowany (potraktowana) przez inny podmiot, na przykład ze względu na swój wiek czy swoją płeć.** Równe traktowanie jest zatem w interesie nas wszystkich.

Wściekłość i upokorzenie, jakie odczuwamy, gdy zostaniemy potraktowani gorzej niż inna osoba tylko dlatego, że się od niej pod pewnym względem różnimy, nie są obce większości z nas. Wielu z nas pewnie doświadczyło sytuacji, gdy ktoś na wakacjach kazał nam zapłacić więcej za kawę tylko dlatego, że byliśmy turystami z Polski, albo w sklepie patrzył na nas podejrzanie, bo nie wyglądaliśmy, jakby nas było stać na te buty, które chcieliśmy przymierzyć.

Takie – **gorsze** – traktowanie przez tych, którzy dostarczają lub udostępniają nam dobra, usługi czy pomieszczenia (lub z których usług lub dóbr chcielibyśmy korzystać na takich samych zasadach jak inni) tylko dlatego, że **różnimy się płcią, religią, światopoglądem, kolorem skóry, pochodzeniem etnicznym czy narodowym, orientacją seksualną, wiekiem, poziomem niepełnosprawności czy inną cechą**, jest dyskryminacją.

DO KOGO JEST SKIEROWANY TEN PORADNIK?

■ Do wszystkich mieszkanek i mieszkańców Warszawy, w tym:

■ kobiet (w tym kobiet w ciąży, matek oraz kobiet bezdzietnych) i mężczyzn, ■ bez względu na to, czy są hetero-, trans-, bi- czy homoseksualne (czyli do gejów, lesbijek, osób transseksualnych, biseksualnych i heteroseksualnych), ■ bez względu na kolor skóry, pochodzenie etniczne czy narodowość (czyli do osób o wszystkich odcieniach skóry, Polaków i osób pochodzących z innych pięknych zakątków świata), ■ bez względu na wiek (czyli do juniorów, seniorów i pędzących szczurów), ■ bez względu na poziom (nie)pełnosprawności (czyli do tych na wózkach i o laskach, do tych, u których widać rodzaj i poziom niepełnosprawności i u których tego nie widać), ■ bez względu na religię czy światopogląd (czyli do tych, którzy wierzą lub nie wierzą),

którzy,

11 ■ świadczą usługi edukacyjne i szkoleniowe – czyli do nauczycielek i nauczycieli, wykładowczyń i wykładowców, trenerek i trenerów, korepetytorek i korepetytorów, wychowawców i wychowawczyń przedszkolnych, ■ świadczą usługi medyczne, socjalne i opiekuńcze w sektorze publicznym i prywatnym – czyli do lekarek i lekarzy, pielęgniarek i pielęgniarzy, pomocniczego personelu medycznego, opiekunek i opiekunów dzieci i osób starszych, pracownic i pracowników socjalnych, ■ dostarczają dobra i usługi na rynku mieszkaniowym – czyli do pracownic i pracowników agencji nieruchomości, wynajmujących i sprzedających mieszkania, pracownic i pracowników spółdzielni mieszkaniowych oraz dzielnicowych biur zasobów lokalowych, ■ dostarczają dobra i usługi na rynku handlowym, gastronomicznym i rozrywkowym – czyli do właścielek i właścicieli oraz pracownic i pracowników sklepów, barów, restauracji, klubów, kin, centrów rozrywki, ■ świadczą usługi na rynku finansowym i ubezpieczeniowym – czyli do właścicieli i właścielek oraz pracownic i pracowników banków i firm ubezpieczeniowych,

MIEJSCE PRZYJAZNE

OSIR CAFE



■ świadczą usługi na rynku napraw – czyli do właścicieli i właścielek oraz pracowników i pracowników warsztatów samochodowych i innych punktów naprawczo-usługowych,

■ świadczą usługi pośrednictwa – czyli do właścicieli i właścielek oraz pracow-
nic i pracowników agencji zatrudnienia, wypożyczalni sprzętów i samochodów,
■ dostarczają inne rodzaje dóbr czy usługi mieszkańcom Warszawy, niewy-
mienionych wyżej, czyli do fryzjerów i fryzjerek, pracownic i pracowników salo-
nów urody, spa, masażu i innych.

JAKIE ZACHOWANIA STANOWIĄ DYSKRYMINACJĘ?

■ **Nierówne traktowanie osób równych**, czyli gorsze traktowanie drugiej osoby tylko dlatego, że posiada pewne cechy – i to niezależnie od tego, czy odmienne traktowanie było intencjonalne czy nieuświadomione (*dyskryminacja bezpośrednia*)

Anna zawiozła swój samochód do warsztatu. Nie знаła się zbyt dobrze na samochodach, ale wydawało się jej, że naprawa nie powinna tyle kosztować, ile jej powiedziano. Wróciła zatem do domu i poprosiła swojego chłopaka, żeby tym razem to on pojechał do tego samego miejsca i zapytał o cenę. Zaoferowana mu cena była o 20% niższa.

■ **Nękanie, nagabywanie, przedrzeźnianie drugiej osoby tylko dlatego, że posiada ona pewne cechy** (*molestowanie*)

Kolega Anny, Ismail, dostał się na informatyczne studia doktoranckie w Warszawie. Aby sobie dorobić, rozpoczął pracę w małym zakładzie naprawy komputerów. Zrezygnował po niecałym miesiącu. Nie chodziło nawet o ciągłe pytania, czy już montuje bombę dla Osamy, ale o to, że każdego dnia, gdy przychodził do pracy, okazywało się, że jego komputer był dokładnie sprawdzany – dokumenty, na których pracował, były otwierane i czytane, przeglądana była również historia stron, które odwiedzał. Ta ciągła inwigilacja, podejrzliwość i śledzenie jego poczynąń były nie do wytrzymania.

MIEJSCE PRZYJAZNE

PLAN B.



Równe traktowanie osób nierównych, czyli takie stosowanie reguł lub stawianie dodatkowych, a przy tym niepotrzebnych i nieuzasadnionych, wymagań wobec osób posiadających określone cechy, które stawiają je w gorszej pozycji niż osoby nieposiadające tych cech (*dyskryminacja pośrednia*)

Anna posiadała kartę członkowską pewnego klubu. Wszyscy posiadacze karty mieli prawo do 5% zniżki przy zakupie piwa. Klub nie oferował możliwości zamiany zniżki na piwo na zniżkę na napoje bezalkoholowe, Anna zaś była w ciąży.

Karanie lub odgrywanie się na tych, którzy zgłosili lub poskarżyli się na dyskryminację – siebie lub innych osób (*wiktymizacja*)

Kiedy Anna napisała list do dyrektora do spraw rozwoju biznesu w sieci hoteli, w której pracowała, że regulamin świadczenia usług przez zatrudniający ją bezpośrednio hotel ma charakter dyskryminujący osoby nieheteroseksualne oraz młodsze, zamiast odpowiedzi dostała wezwanie na rozmowę dyscyplinarną, a następnie przykład jej „nielojalności” był szeroko omawiany, w jej obecności, na zebraniu pracowników hotelu.

Brak możliwych (racjonalnych) udogodnień dla osób z niepełnosprawnością
(utrzymywanie barier dla niepełnosprawnych)

Do sklepu, w którym Anna często robiła zakupy, przyszła niestęsząca kobieta. Chciała złożyć reklamację na odkurzacz, który w tym sklepie zakupiła. Obsługujący ją ekspedient poinformował ją, że reklamację może złożyć tylko przez infolinię telefoniczną producenta. Kobieta poprosiła, żeby jednak uwzględnić jej sytuację i przyjąć reklamację w sklepie, ale pracownik był nieugięty.

Na pocztę u pana Henryka, aby odebrać list polecony, trzeba było pobrać numer ek i czekać, aż się wyświetli. Pan Henryk był wściekły – nie dość, że bank, od którego była przesyłka, uparł się wysłać mu wydrukowane dokumenty, których i tak nie będzie mógł przeczytać, listem poleconym, to jeszcze na pocztę pani w okienku powiedziała, że nie będzie wykrzykiwać numerków i żeby poprosił kogoś obok, żeby mu czytał. Pan Henryk miał ochotę swoją białą łaską pogrozić całemu światu.

■ **Odmienne (gorsze) traktowanie kogoś dlatego, że jest związany (związana) z osobą posiadającą określone cechy** (dyskryminacja przez asocjację)

Kiedy Annie wypadło przez przypadek w pracy zdjęcie jej małego synka o arabskim wyglądzie, starała się je szybko schować, ale stojący blisko koledzy zdążyli już je obejrzeć. Od tej pory stale ją pytali, jak często jest bita w domu przez partnera i czy już zorganizowała nowy Dżihad. Po pół roku Anna zdecydowała się odejść z pracy.

■ **Odmienne (gorsze) traktowanie kogoś, kogo się podejrzewa, że posiada określone cechy** (pomyłona tożsamość)

Anna w ferworze dyskusji pod klubem nocnym zamiast powiedzieć „ja i moja koleżanka”, wypaliła „ja i moja dziewczyna”. Do klubu nie zostały wpuszczone, mimo że nic w wyglądzie czy zachowaniu nie odróżniało je od osób, które uzyskały możliwość wejścia do lokalu.

■ **DŁACZEGO WARTO PRZECZYTAĆ NASTĘPNE ROZDZIAŁY?**

■ Żeby wiedzieć, jak nie dyskryminować, musimy wiedzieć, jak dyskryminujemy, i skonfrontować się z własnymi przekonaniem i zachowaniami. Bo choć często wiemy, jakiego typu słowa lub zachowania ranią, z wielu potencjalnych sposobów nierównego traktowania nie zdajemy sobie sprawy. W kolejnych częściach przedstawiamy typowe sytuacje, w których dochodzi do nierównego traktowania. Pokazujemy, dlaczego warto propagować różnorodność, przedstawiamy przepisy prawa i dobre praktyki. Podajemy także gotowe rozwiązania, które pozwalają stać się „równym lokalem”.

Przy podejmowaniu jakichkolwiek decyzji dotyczących osób należących do różnych grup społecznych warto bowiem uważnie przyglądać się uzasadnieniom i kryteriom tych decyzji. I nie zakładać, że jest się odpornym na wpływ stereotypów. W jednym z eksperymentów z dziedziny psychologii społecznej uczestnicy mieli najpierw szansę pokazać się jako osoby otwarte i tolerancyjne, to jest nie zgodzić się ze stwierdzeniem w oczywisty sposób seksistowskim („kobiety nadają



MIEJSCE PRZYJAZNE

SPOTKANIE ZE SZPIGIEM

się tylko do garów”). Nie przeszkodziło im to następnie (i to w dużo wyższym stopniu, niż osobom niemającym wcześniej możliwości wykazania się poprawnością polityczną) preferować mężczyzn na stanowiska marketingowe w branży budowlanej (czyli stereotypowo męskiej).

ROZDZIAŁ 2: W KTÓRYM ZDEFINIOWANO RÓWNE TRAKTOWANIE, FORMY I PRZEJAWY DYSKRYMINACJI



ROZDZIAŁ 2: W KTÓRYM ZDEFINIOWANO RÓWNE TRAKTOWANIE, FORMY I PRZEJAWY DYSKRYMINACJI

DEFINICJE

Czym są „dobra i usługi”?

Dobra to inaczej towary, których nabywanie jest konieczne lub wręcz niezbędne do funkcjonowania w społeczeństwie, na przykład energia elektryczna, gaz, odzież czy żywność. Podobnie ma się rzecz z usługami – współcześnie w zasadzie nie sposób funkcjonować w społeczeństwie bez korzystania z usług. Korzystanie z usług i dóbr oferowanych publicznie jest nieodłączną częścią naszego codziennego życia.

Jeśli chodzi o definicję „usług”, są nimi świadczenia wykonywane zwykle za wynagrodzeniem. Usługami nie są świadczenia polegające na swobodnym przepływie towarów, kapitału i osób, objęte postanowieniami traktatów Unii Europejskiej (których regulacje obowiązują Polskę jako państwo członkowskie Unii Europejskiej). Usługi obejmują zwłaszcza działalność o charakterze przemysłowym, handlowym, działalność rzemieślniczą czy wykonywanie wolnych zawodów. Z tego wynika, że pojęcie to zawiera w sobie szeroki wachlarz działalności, na przykład fryzjerstwo, bankowość, ubezpieczenia, transport, usługi gastronomiczne.

Jednym z kryteriów, które pozwalają daną aktywność uznać za usługi, jest warunek ich odpłatnego świadczenia, czego nie należy jednak rozumieć zbyt wąsko. Nawet jeśli brakuje bezpośredniej wymiany pieniężnej między świadczeniodawcą a świadczeniobiorcą – lub świadczeniodawca działa *non profit* – działalność taka może być uznana za świadczenie usług.

Drugim warunkiem, jaki musi być spełniony, aby daną działalność uznać za usługę, jest jej publiczny charakter. Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w art. 4 pkt 4 lit. e wyraźnie stanowi, że jej przepisy stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z usług (w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii), jeżeli są one oferowane publicznie.

Co jednak w wypadku usług oferowanych publicznie, które nie są świadczone za opłatą (na przykład bezpłatne imprezy, wejścia do muzeów, bibliotek, klubów sportowych czy na wydarzenia kulturalne)? Czy takie usługi podlegają stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego? Poza tym, jak rozumieć pojęcie „publicznego charakteru” świadczonych usług? Przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji nie obejmuje relacji czysto prywatnych i powinna być stosowana z poszanowaniem prawa do życia prywatnego. Należy jednak pamiętać, że nie zawsze jest możliwe wyznaczenie wyraźnej granicy między sferą prywatną a publiczną, na przykład okazjonalne wynajęcie pokoju w prywatnym domu nie jest tożsame z wynajmem pokoju w hotelu świadczącym tego typu usługi w ramach swojej działalności gospodarczej. Czy to oznacza jednak, że taka aktywność jest wyłączona spod zakresu obowiązywania zasady równego traktowania? Niestety, nie można na te pytania odpowiedzieć jednoznacznie, każda sprawa będzie indywidualnie rozpatrywana przez sąd, przy wzięciu pod uwagę całości okoliczności sprawy.

O co właściwie chodzi z tą dyskryminacją?

Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług to bezpodstawne różnicowanie statusu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji prawnej lub rzeczywistej wyłącznie ze względu na cechę prawnie chronioną (przynależność do grupy wyróżnionej na podstawie cechy stygmatyzującej). Innymi słowy, jest to odmienne traktowanie bez racjonalnego, obiektywnego uzasadnienia lub wprowadzenie różnego traktowania w nadmiernych proporcjach.

Do nocnego klubu chce wejść grupa znajomych, wśród których jest osoba o czarnym kolorze skóry. Wszyscy zachowują się podobnie i są podobnie ubrani. Selekcjoner wpuszcza Polaków oprócz Afrykańczyka, twierdząc, że jest nieodpowiednio ubrany.

W takiej sytuacji mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na rasę (kolor



MIEJSCE PRZYJAZNE

OSIR CAFE

skóry) w dostępie do usług. Co prawda „bramkarz” wprost nie wskazał, że chodzi o cechę prawnie chronioną, ale biorąc pod uwagę to, że znajomi Afrykańczyka zostali wpuszczeni bez problemów, a wszyscy wyglądali podobnie, należy przyjąć, że powodem odmowy wstępu na imprezę musiała być inna rasa (inny kolor skóry).

Na czym polega dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług?

Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług świadczonych publicznie może polegać na:

- odmowie świadczenia danej usługi (lub udostępnienia określonego dobra), na przykład odmowa obsłużenia w barze,
- świadczeniu usług gorszej jakości lub na niższym poziomie, na przykład wynajęcie pokoju w hotelu o niższym standardzie,
- świadczeniu usług w gorszy sposób, na przykład obsługiwanie klienta przez pracownika banku z nieuzasadnionym opóźnieniem, nieuprzejmie i (lub) lekceważąco,
- świadczeniu usług na mniej korzystnych warunkach, na przykład przyznanie kredytu na gorszych warunkach.



Co to jest dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia oraz molestowanie w sektorze dóbr i usług?

Zgodnie z definicją przyjętą w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, przez **dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna** ze względu na płeć, rasę (kolor skóry), 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.**

W sytuacji, gdy selekcyoner przy wejściu do klubu nocnego bez ogródek mówi, że „czarnych” nie wpuszcza, mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią. Podobnie ma się rzecz wtedy, kiedy pracownik, menedżer czy właściciel baru odmawia obsłużenia Romów, mówiąc, że ma złe doświadczenia z romskimi klientami, którzy wszczynają burdy i głośno się zachowują, tym samym odstrasząc innych klientów.

Ta forma dyskryminacji występuje jednak stosunkowo rzadko. Zdecydowanie częściej można się spotkać z dyskryminacją pośrednią, znacznie trudniejszą do wykazania. Wyżej wspomniana **ustawa o równym traktowaniu definiuje dyskryminację pośrednią jako sytuację, w której dla osoby fizycznej** – ze względu na płeć, rasę (kolor skóry), 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 mogłaby wystąpić 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.

W sektorze usług medycznych normą jest dołączanie do leków ulotek napisanych bardzo drobnym drukiem lub z użyciem specjalistycznego języka, czego nie jest w stanie przeczytać i zrozumieć osoba starsza. Podobnie ma się rzecz z nieprzystępnymi formularzami urzędowymi, z którymi nieraz nie radzą sobie nawet młode osoby.

Z pozoru więc każda osoba nabywająca dany lek czy otrzymująca druk w urzędzie ma prawo z niego skorzystać, w praktyce jednak osoby starsze będą się znajdować w dużo trudniejszej sytuacji.

Innym przykładem dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność jest zakaz wchodzenia do sklepów czy innych lokali usługowych z psami. O ile osoby widzące mogą zostawić swojego pupila na zewnątrz i samej lub samemu załatwić sprawę, o tyle osoba niedowidząca poruszająca się z psem przewodnikiem de facto nie będzie miała dostępu do danej usługi.

Jeśli chodzi o **molestowanie**, zgodnie z ustawą antydyskryminacyjną, **jest to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.**

Od molestowania należy odróżnić pojęcie molestowania seksualnego, które – zgodnie z ustawą – jest definiowane jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub dotyczące płci, którego

celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, szczególnie przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy).

W sektorze dóbr i usług z molestowaniem możemy mieć do czynienia w sytuacji, kiedy na przykład obsługa hipermarketu uporczywie oskarża Czeczenów o kradzieże, każąc im poddawać się nieuzasadnionym kontrolom, czyni uwagi co do ich pochodzenia, zwraca się do nich w sposób poniżający, stwarza upokarzającą atmosferę, tym samym naruszając ich poczucie godności.

Przykładem molestowania seksualnego jest niewłaściwe traktowanie kobiet kierowców przez instruktorów (egzaminatorów) w szkołach nauki jazdy, polegające na czynieniu seksistowskich uwag, utrudnianiu zdania przez nie egzaminu, zwracaniu się do nich w sposób, który je poniża lub zawstydza.

26 Co to jest dyskryminacja wielokrotna, krzyżowa i dyskryminacja przez asocjację?

Pojęcia dyskryminacji krzyżowej i dyskryminacji przez asocjację nie są zdefiniowane w polskim prawie, posiłkując się jednak przepisami Unii Europejskiej i orzecnictwem, można jednoznacznie stwierdzić, że są to formy dyskryminacji. Pośrednio istnienie dyskryminacji wielokrotnej i krzyżowej zakładają dyrektywy Unii Europejskiej: dyrektywa 2000/43/WE i 2000/78/WE, uznając, że różne charakterystyki (cechy) będące przyczynami dyskryminacji mogą się krzyżować.

Dyskryminacja wielokrotna występuje wtedy, gdy ktoś doświadcza dyskryminacji z więcej niż jednego powodu, będąc gorzej traktowanym (traktowaną) ze względu na więcej niż jedną przesłankę w tym samym czasie, ale w różnych sytuacjach. Na przykład starszy mężczyzna może być dyskryminowany jako osoba starsza w dostępie do usług medycznych, ale jako mężczyzna w dostępie do klubów nocnych.

Z dyskryminacją krzyżową mamy do czynienia, gdy kilka przesłanek prowadzi do nierównego traktowania w tej samej sytuacji. Z taką formą dyskryminacji mamy także do czynienia, gdy wymaga się od danej osoby wypełnienia kilku warun-

ków lub wyróżniania się kilkoma cechami jednocześnie. Nieposiadanie jednego „elementu” nie powoduje jeszcze całkowitej porażki, ale im więcej danych cech (atrybutów) brakuje, tym mniejsza jest szansa na spełnienie wymagań.

Niepełnosprawnego Roma nie wpuszczono do drogerii, gdyż personel sklepu nie życzy sobie, z jednej strony, klientów będących osobami pochodzenia romskiego, z drugiej zaś strony – niepełnosprawnej osoby, która może „psuć” image lokalu – ekskluzywnego miejsca, z którego usług korzystają jedynie zdrowi, zamożni ludzie.

Przejawem bezprawnego nierównego traktowania jest także sytuacja opisana poniżej. **Jeśli osoba jest źle (gorzej) traktowana nie tylko ze względu na przykład na swoją niepełnosprawność, ale także niepełnosprawność innej osoby, z którą jest bezpośrednio powiązana, to jest to również dyskryminacja.** Taka dyskryminacja jest nazywana dyskryminacją przez asocjację albo dyskryminacją przeniesioną. Innymi słowy, nierówne traktowanie nie dotyczy bezpośrednio osoby posiadające daną cechę, lecz zostaje przeniesione na osobę z nią związaną.

Odmowa przyznania pożyczki przez bank osobie, która ma na utrzymaniu niepełnosprawne dziecko, z powodu domniemanego ryzyka ponoszenia zwiększonych wydatków na to dziecko i niewypłacalność pożyczkobiorcy. W takiej sytuacji więź z osobą niepełnosprawną może stanowić podstawę dyskryminującego traktowania.

Podobnie ma się rzecz w wypadku osób, które nie są bezpośrednimi nosicielami cech prawnie chronionych, w sytuacji tak zwanego **błédnego przypisania cechy prawnie chronionej**.

Przykładem może być wyproszenie z miejskiego środka transportu mężczyzn wyglądających na gejów, którzy w rzeczywistości są orientacji heteroseksualnej, a jedynie przez bliski fizyczny kontakt (co jest powszechne na przykład wśród mężczyzn pochodzących z krajów arabskich) sprawiają wrażenie osób homoseksualnych.

MIEJSCE PRZYJAZNE

MY'O'MY



■ Czym jest „zachęcanie do dyskryminacji” i „wiktyimizacja”?

Zachęcanie do dyskryminacji to sytuacja, w której istnieje relacja władzy i osoba posiadająca możliwości wpływania na zachowania innych zachęca lub nawet nakłania do naruszania zasady równego traktowania w dostępie do dóbr i usług. Innymi słowy, **jest to działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu naruszenia tej zasady.**

Właściciel restauracji instruuje swoich pracowników (na przykład kelnerów, ochronę), aby nie wpuszczali do lokalu i nie obsługiwali osób romskiego pochodzenia lub gejów.

Wiktyimizacja to negatywne traktowanie jako reakcja (odwet) na skorzystanie z przepisów chroniących przed dyskryminacją, na przykład przez wystosowanie skargi do organu równościowego czy wystąpienie na drogę sądową. Z wiktyimizacją mamy do czynienia również wtedy, gdy ktoś ponosi konsekwencje z powodu wystąpienia w obronie innej osoby, będącej podmiotem nieuprawnionego nierównego traktowania (na przykład składając zeznania jako świadek w procesie sądowym).

■ Jak się ma dyskryminacja do rasizmu, dyskryminacji rasowej, mowy nienawiści czy ksenofobii lub homofobii?

Dyskryminacja to coś innego niż rasizm, mowa nienawiści czy ksenofobia. Pojęcia te nie są tożsame, choć nieraz zachodzą na siebie. **Rasizm jest poglądem uznającym wyższość jednej grupy etnicznej nad drugą.** Termin „**dyskryminacja rasowa**” oznacza rozróżnianie, wykluczanie, restrykcje lub preferencje na podstawie rasy, koloru skóry, urodzenia albo narodowego lub etnicznego pochodzenia, które mają na celu lub powodują niweczenie, umniejszanie uznania, cieszenia się z lub wykonywania, na równych zasadach, praw ludzkich i podstawowych wolności w polityce, ekonomii, w sferze socjalnej, kulturalnej lub jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

Obecnie odchodzi się od poglądu uznającego istnienie różnych ras, a przyjmuje się, że jest jedna rasa ludzka. Rasę traktuje się jako fakt społeczny (stąd między innymi rasizm), niemający żadnej podstawy biologicznej czy genetycznej. Dlatego w niniejszym informatorze, o ile nie odnosimy się do przepisów prawnych, nie używamy tego pojęcia.

Ksenofobią nazywamy niechęć, wrogość, lęk wobec obcych, między innymi cudzoziemców.

Homofobią nazywamy niechęć, wrogość, lęk wobec osób homoseksualnych.

Źródłem ksenofobii lub homofobii jest nieraz bezkrytyczne podejście do stereotypów dotyczących danej mniejszości.

Mowa nienawiści to wypowiedzi ustne i (lub) pisemne, które są łączące, oskarżające, wyszydzające czy poniżające grupy i jednostki z powodów po części od nich niezależnych – takich jak przynależność rasowa (kolor skóry), etniczna i religijna, a także płeć, preferencje seksualne. Często mowa nienawiści stanowi pierwszy krok do przestępstwa z nienawiści.

Czy każde różnicowanie stanowi dyskryminację?

Nie każde odmienne traktowanie jest dyskryminacją, ale tylko takie, które jest nieuzasadnione, dla którego nie istnieje racjonalna, merytoryczna podstawa. Może się zdarzyć, że określone zachowanie, postanowienie czy kryterium jest uzasadnione, a nawet wskazane, jak w wypadku dyskryminacji pozytywnej (tak zwanych działań wyrównawczych), którą stosuje się w celu wyrównania szans osób i grup dyskryminowanych. Dlatego też uznaje się, że zakaz dyskryminacji nie jest bezwzględny. Trzeba wiedzieć, że prawo w wielu sytuacjach przyznaje odmienne uprawnienia różnym grupom społecznym, jeśli więc podstawą różnicowania jest cel zgodny z prawem i zostaje zachowana zasada proporcjonalności, nie możemy mówić o dyskryminacji.

Właściciel kawiarni organizuje specjalne wieczory przeznaczone wyłącznie dla kobiet, na które nie mają wstępu mężczyźni. Dzięki temu uczestniczki spotkań mogą bez skrępowania porozmawiać z zaproszonym specjalistą: ginekologiem, kosmetyczką, terapeutką, czują się mniej skrępowane i chętniej uczestniczą w „grupach wsparcia”. Odmowa wstępu na tego typu imprezy nie będzie stanowić dyskryminacji ze względu na płeć (w tym wypadku mężczyzn), gdyż dla takiego działania istnieje racjonalna, merytoryczna podstawa.

RÓWNOŚĆ, RÓWNE TRAKTOWANIE, RÓŻNORODNOŚĆ I DISKRYMINACJA

Według Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swojej godności i swoich prawach”. Oznacza to, że na najbardziej podstawowym poziomie **równość dotyczy takiego samego szacunku i wolności dla każdej osoby**.

Co to oznacza w praktyce? Kiedy myślimy o równości, zadajemy sobie często pytania: „Równy w stosunku do kogo?”, „W jakim aspekcie?”.

W wymiarze, o którym mówimy w niniejszym poradniku, każdy klient jest równy w relacji do każdego innego klienta pod względem dostępu do dostarczanych dóbr i usług, jakości dobra lub usługi, jakości obsługi czy warunków świadczenia usługi, niezależnie od cech przyrodzonych lub przynależności do określonych grup.

Zapewnienie równości i równe traktowanie wymaga, aby każdy podmiot dostarczający dóbr lub usług usunął wszelkie przeszkody lub mechanizmy mogące prowadzić do sytuacji, że jakaś osoba lub grupa osób posiadających pewne cechy ma lepszy dostęp lub oferuje jej się wyższą jakość serwisu tylko dlatego, że posiada określone cechy.

Innymi słowy, równe traktowanie oznacza jednocześnie poszanowanie różnorodności. Równość nie oznacza bowiem tego, że

wszyscy powinniśmy być traktowani identycznie. Równe traktowanie oznacza dostrzeganie różnic klientów po to, aby wychodzić im naprzeciw, czerpać wzajemne korzyści i budować wzajemne pozytywne i długotrwałe relacje.

Na szkolenie z obsługi Excela w jednym z centrów szkoleniowych zapisała się dziewczyna cierpiąca na zaburzenie autystyczne. Jej zaburzenie polega między innymi na tym, że czasem nie rozumie ona poleceń, które nie są sformułowane w prostym, jednoznacznym języku. Dlatego często trzeba dla niej przeformułowywać zadania, aby była w stanie je wykonać. Osoba prowadząca szkolenie przygotowywała zatem dla niej specjalnie sformułowane instrukcje do zadań. Po szkoleniu przyznała, że nauczyła się dzięki temu dużo jaśniej formułować i przekazywać objaśnienia.

Powyższa sytuacja stanowi nie tylko przykład racjonalnego dostosowania się do potrzeby osoby z zaburzeniem, ale także ilustrację tego, jak korzystne dla wszystkich stron może być dostrzeganie i otwarcie na różnorodność klientów.

Odmowa prawa do udziału w szkoleniu w opisywanym wypadku, nałożenie dodatkowej opłaty lub zignorowanie potrzeb dziewczyny stanowiłoby przykład dyskryminacji.

Dyskryminacja jest zatem aktem, działaniem lub zachowaniem przeciwko fundamentalnej zasadzie równości. Zaniechanie działania lub niepodjęcie kroków pozwalających w danej sytuacji na realizację zasady równości również stanowi przejaw dyskryminacji.

PRAWO DO RÓWNEGO TRAKTOWANIA A INNE WARTOŚCI

Może się zdarzyć, że prawo do równego traktowania będzie kolidować z innym prawem lub gwarantowaną wolnością, na przykład prawem do prywatności, prawem własności, swobodą zawierania umów, swobodą wypowiedzi czy klauzulą sumienia. Wyobraźmy sobie na przykład, że:

Planujemy otworzyć Dom Seniora tylko dla osób homoseksualnych.

Chcemy wynająć nasze mieszkanie, ale tylko kobiecie.

Chcemy do klubu wpuszczać jedynie osoby po trzydziestym roku życia.

We wszystkich tych wypadkach równość i prawo do życia wolnego od dyskryminacji w sferze dóbr i usług – rzeczywiście lub pozornie – znajdują się w konflikcie z innymi prawami i wartościami. Ponadto mogą między sobą kolidować prawa różnych osób do niedyskryminacji ze względu na różne przesłanki (cechy):

Jako właściciele mieszkania chcemy odmówić wynajęcia pokoju niezamężnej parze albo parze homoseksualnej ze względu na nasze poglądy religijne.

Jako farmaceuta chcę odmówić sprzedaży środków antykoncepcyjnych na podstawie klauzuli sumienia.

Inaczej mówiąc, konflikty mogą występować między prawami dwóch osób do równego traktowania ze względu na różne przesłanki (na przykład ze względu na światopogląd, płeć czy orientację seksualną) i między różnymi prawami tych samych lub różnych osób (prawo do prywatności a potrzeba ujawnienia poziomu niepełnosprawności, prawo właściciela do swobodnego dysponowania własnością a prawo do równego traktowania).

Kiedy dwa prawa (zwane podstawowymi) znajdują się w konflikcie, nie ma jednej reguły, jaka pozwala określić, które jest nadrzędne, a które zostanie poświęcone na ołtarzu innych praw. Ochrona naszych praw podstawowych wymaga ograniczeń każdego prawa, nie zaś tylko jednego z nich.

Jeśli takie sprawy trafiłyby do sądu, to doszłoby do ważenia dwóch interesów – prawa do równego traktowania i prawa do prywatności (własności, swobody wypowiedzi itd.). Prawo do równego traktowania nie jest bowiem prawem bezwzględnym i może ulegać ograniczeniom – w danej sytuacji inne wartości mogą okazać się ważniejsze i im zostanie przyznana ochrona.

Wymienione prawa są bowiem w pewnym sensie ograniczone i istnieje potrzeba równoważenia (balansowania) między różnymi prawami. To, że w jakiejś sytuacji dane prawo zostało ograniczone, nie oznacza, że staje się ono mniej ważne. Wzajemne ograniczanie się praw jest konsekwencją tego, że często opierają się one na wartościach, których nie można łatwo pogodzić.

MIEJSCE PRZYJAZNE

SPOTKANIE ZE SZPIEGIEM



W orzecznictwie europejskim znajdziemy sytuacje, w których prawo do równego traktowania zostało uznane za ważniejsze niż prawo własności, swobody zawierania kontraktów czy zakładania klubów i stowarzyszeń prywatnych. Nie oznacza to jednak, że prawo do równego traktowania potraktowano jako bardziej fundamentalne niż inne prawa. Znajdziemy bowiem również sytuacje, w których ochrona prawa własności, swobody zawierania kontraktu czy stowarzyszania się będą uznane w danych okolicznościach za istotniejsze.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wyraźnie wskazuje, że jej przepisy nie mają zastosowania do sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami (art. 5 pkt 1). Ustawa jednak wprost mówi o tym, że **stosuje się ją w zakresie usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie** (art. 4 pkt 4 lit. e).

W sytuacji zatem, gdy dana osoba publicznie ogłasza, że wynajmie odrębne mieszkanie, i działalność taka stanowi regularne źródło jej dochodu, nie ma prawa odmówić wynajmu na przykład osobie pochodzącej z Afryki tylko dlatego, że „nie lubi czarnych”. Jeśli potencjalny najemca spełnia warunki finansowe i może zapłacić kaucję, powinien być traktowany na równi z innymi – mieć taki sam dostęp do oferowanych dóbr i usług.

W wypadku konfliktu praw, przy rozpatrywaniu konkretnej sprawy sąd będzie jednak badał wagę interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów danej normy prawnej – musi on pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, jakie zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

DYSKRYMINACJA A SELEKCJA

■ Rozróżnienie dyskryminacji od selekcji nie jest trudne. **Selekcja jest to dobór klientów (pracowników) prowadzony na podstawie merytorycznych przesłanek.** Merytoryczne przesłanki w wypadku sfery dóbr i usług stanowią jasno określone, racjonalne i związane z celem działalności danego podmiotu kryteria, stosowane między innymi po to, aby przyciągnąć określone osoby, utrzymać założony

profil działalności, jakość dostarczanych usług i wizerunek. Dyskryminacja jest z kolei działaniem polegającym na wykluczaniu i odmowie dostępu czy świadczenia usług osobom na podstawie niemerytorycznych i niezdefiniowanych przesłanek, to jest niezwiązanych z celem działalności, ustalanych *ad hoc* lub związanych z cechami prawnie chronionymi.

Uczelnia niepubliczna X prowadzi nabór na kursy z zaawansowanych technik sprzedaży. Aby zakwalifikować się na ten kurs, trzeba się wykazać znajomością podstawowych technik. Wynik testu wiedzy i umiejętności sprzedażowych stanowi kryterium selekcji kandydatów. Każda z osób, która spełni to kryterium, ma prawo uczestniczyć w kursie.

Termin „selekcja” często kojarzy się nam z praktykami stosowanymi przez kluby nocne i modne lokale. Selekcja jest stosowana, aby przyciągnąć określony profil klientów i zapewnić im komfort i bezpieczeństwo w korzystaniu z dostarczanych usług rozrywkowych.

W klubie nocnym X zapowiedziano „banana party”. W ogłoszeniu była informacja, że aby zostać wpuszczonym do klubu, trzeba mieć na sobie coś żółtego. Wszyscy starający się wejść musieli zaprezentować, że mają na sobie co najmniej jeden widoczny element ubioru w tym kolorze.

Selekcja dotyczy zatem zasad wpuszczania do klubu, nie zaś odmowy dostępu do niego albo świadczenia usługi gorszej jakości lub na gorszych warunkach. Innymi słowy, warunki selekcji:

- nie mogą być formułowane *ad hoc* („bo nie podoba mi się twój sweter”, „bo nie masz karty członkowskiej, której zasady uzyskania są nieznane, niejasne lub dyskryminujące”),
- nie mogą dotyczyć cech prawnie chronionych, czyli płci, wieku, orientacji seksualnej, światopoglądu, poziomu (nie)sprawności, koloru skóry, pochodzenia etnicznego i narodowości („Ruskich nie wpuszczamy”),
- muszą być racjonalnie uzasadnione („musisz mieć skończone 18 lat”, „osób nietrzeźwych nie wpuszczamy”).

Każdy podmiot działający w obszarze dóbr i usług chce dotrzeć do określonej – szerszej lub węższej – grupy klientów. Kluby i lokale rozrywkowe lub gastro-

nomiczne nie są tutaj wyjątkiem. Jeśli jednak koncentrują się na przyciągnięciu konkretnej grupy, powinny to robić w sposób pozytywny, nie zaś wykluczający. Mogą więc wymagać określonego stroju czy zachowania, ale nie mogą odmawiać wejścia osobie spełniającej te kryteria tylko dlatego, że pochodzi z innego kraju czy ma kolor skóry inny niż biały.

Jeśli prowadzimy restaurację z kuchnią wietnamską, to nie możemy odmówić wstępu osobom pochodzącym z Afryki, twierdząc, że na pewno nie będzie im smakować. Do takiego stopnia, w jakim ludzie podobni pod względem pewnych cech chcą przebywać ze sobą, do tego samego nie chcieliby, żeby gdzie indziej ktoś odmówił im wstępu tylko dlatego, że nie są do kogoś podobni.

PRZESŁANKI DYSKRYMINACJI (W TYM KATALOG PRZESŁANEK I WYJAŚNIENIE, DLACZEGO STANOWIĄ ONE CECHY PRAWNIE CHRONIONE)

■ Co to są przesłanki dyskryminacji (cechy prawnie chronione)?

Osoba może doświadczać dyskryminacji ze względu na swoją przynależność do jednej grupy lub większej liczby grup, takich jak osoby o różnym poziomie (nie)pełnosprawności, kobiety lub mężczyźni, osoby starsze lub osoby młodsze, osoby o innym pochodzeniu etnicznym, narodowości, osoby nieheteroseksualne itp. Przynależność tę determinuje fakt posiadania określonej cechy, co jest zazwyczaj niezależne od człowieka: stopnia (nie)pełnosprawności, płci, wieku, koloru skóry (etniczności, narodowości), orientacji seksualnej itd. Charakterystyki te są nazywane cechami prawnie chronionymi lub przesłankami dyskryminacji – i stanowią dobro osobiste człowieka, które jest pod ochroną prawa.

Z jakich powodów dyskryminacja w Polsce jest zakazana?

Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy mają prawo do równego traktowania i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny (art. 32). Dodatkowo wyróżniono zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 33). Jest to otwarta klauzula antydyskryminacyjna, co oznacza, że na poziomie konstytucyjnym zakaz dyskryminacji jest ujęty bardzo szeroko, bez wskazywania przykładowych cech prawnie chronionych. Podobnie szerokie ujęcie znalazło się w niektórych przepisach szczegółowych, na przykład w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej.

Kodeks pracy również zawiera otwarty katalog kryteriów różnicowania, wśród których wymieniono: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę (kolor skóry), religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dzięki sformułowaniu „w szczególności” katalog nie jest zamknięty, co oznacza, że również inne cechy, niewymienione w przepisie, mogą być objęte ochroną prawną, na przykład status społeczny, wygląd, stan cywilny.

Inaczej sformułowano przesłanki dyskryminacji w „nowej” ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ze względu na konieczność implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, polski ustawodawca zdecydował się na ujęcie możliwych kryteriów różnicowania w zamkniętym katalogu. Są to: płeć, rasa (kolor skóry), pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientacja seksualna. Ze względu jednak na szerokie ujęcie zakazu dyskryminacji w konstytucji, która stoi wyżej w hierarchii aktów prawnych od ustawy, także inne cechy, niewymienione w ustawie, podlegają ochronie prawnej.

Obecnie stosunkowo rzadko dochodzi do dyskryminacji ze względu na kolor skóry czy pochodzenie etniczne (choć takie sytuacje się zdarzają). Jeśli jednak dochodzi do nierównego traktowania z tych powodów, nie ma wątpliwości, że stanowi to dyskryminację. Trudno sobie bowiem wyobrazić, jak przesłanka etniczności mogłaby być uznana za podstawę dozwolonego różnicowania w sferze dóbr i usług.

MIEJSCE PRZYJAZNE

SPOTKANIE ZE SZPIEGIEM



Inaczej ma się rzecz w wypadku takich cech chronionych, jak płeć, religia lub wyznanie, poziom (nie)pełnosprawności, orientacja seksualna. W tych wypadkach częściej mamy do czynienia z sytuacją, kiedy cechy te mogą stanowić przyczynę odmiennego traktowania, ale które jest prawnie dopuszczalne. Szczególnie jeśli chodzi o kryterium płci, możemy się spotkać w tej sferze ze zróżnicowanym traktowaniem, niekoniecznie zawsze stanowiącym dyskryminację. Co to oznacza w praktyce?

Lokal rozrywkowy, który organizuje tematyczne imprezy kierowane do kobiet (na przykład wieczory dla lesbijek, filmowe poranki dla seniorek), na które mężczyźni nie są zapraszani, może w ten sposób kształtować swoją ofertę i jego działanie nie stanowi dyskryminacji. Podobnie ma się rzecz z siecią kafejek-barów dla kobiet, szkół jazdy czy korporacji taksówek kierujących swoją ofertę wyłącznie do pań. Możliwe są zamknięte imprezy czy oferty biur turystycznych wyjazdów tylko dla mężczyzn. Nie jest również dyskryminacją odmowa wykonania usługi kobiecie przez fryzjera męskiego i *vice versa*. W tych wypadkach zróżnicowanie płciowe jest bowiem obiektywnie uzasadnione innymi względami (na przykład charakterem danej imprezy czy miejsca). Z kolei sytuacja, kiedy klub stosuje zniżki dla kobiet (singlelek, młodych lub ogólnie wszystkich pań) albo kiedy są one wpuszczane za darmo (co ma na celu przyciągnięcie mężczyzn, którzy w danym barze wydadzą wieczorem sporą sumę pieniędzy), stanowi przejaw dyskryminacji. Praktyka taka prowadzi do przedmiotowego traktowania kobiet, a pobieranie opłat od mężczyzn stanowi o ich bezpośredniej dyskryminacji, która nie może zostać uznana za obiektywnie uzasadnioną

Przykłady dyskryminacji ze względu na różne przesłanki:

1. Odmowa wpuszczenia do klubu nocnego osoby o czarnym kolorze skóry pod pretekstem nieposiadania przez nią specjalnej lojalnościowej karty klubowej, a wpuszczenie osoby o białym kolorze skóry bez zapytania o kartę (dyskryminacja bezpośrednia ze względu na pochodzenie etniczne).
2. Niezapewnienie przez urząd specjalnego podjazdu dla osób niepełnosprawnych poruszających się na wózkach czy rodziców z wózkami dziecięcymi (dyskryminacja bezpośrednia ze względu na niepełnosprawność i (lub) rodzicielstwo).
3. Wyproszenie z muzeum kobiety karmiącej piersią dziecko (dyskryminacja

bezpośrednia ze względu na płeć).

4. Odmowa wydania przez bank karty kredytowej osobie, która ukończyła siedemdziesiąty rok życia (dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek).

5. Odmowa wykonania usługi fryzjerskiej kobiecie noszącej chustę muzułmańską (burkę) – przez niezapewnienie intymnego miejsca, niedostępnego dla mężczyzn (dyskryminacja pośrednia lub bezpośrednia ze względu na wyznanie albo religię).

DLACZEGO Dyskryminujemy – Stereotypy

Przyczyn dyskryminacji można upatrywać w trzech źródłach:

- 1) braku wiedzy,
- 2) utrwalonych kulturowo przekonaniach (stereotypach),
- 3) uprzedzeniach.

Wyobraź sobie, że ktoś opowiada ci następującą historię – ojciec i syn uczestniczyli w wypadku samochodowym. Ojciec zginął na miejscu, syn w ciężkim stanie został odwieziony do szpitala. Na salę operacyjną wchodzi ordynator oddziału chirurgicznego, który ma pacjenta ratować, patrzy na niego i mówi: „Przepraszam, nie mogę go operować, to mój syn”. Co myślisz?

Większość uczestników przeprowadzonego już prawie trzydzieści lat temu eksperymentu, którym przedstawiono tę historię, uznała ją za nieprawdopodobną, dopóki nie podpowiedziano im, że ordynatorem była kobieta. Przyłapani na stereotypowym myśleniu o zawodowych rolach kobiet i mężczyzn, badani reagowali następnie wyrażaniem bardzo prorocnościowych i antydyskryminacyjnych poglądów.

Podobnie reagowali właściciele i pracownicy klubów nocnych skonfrontowani z wynikami tak zwanej Nocy Testów przeprowadzonej w 2011 roku w Warszawie. W trakcie tego wydarzenia pary białych i czarnych, podobnie ubranych i tak samo atrakcyjnych fizycznie ochotników usiłowały wejść do klubów nocnych stolicy. W połowie z nich wpuszczono wyłącznie osoby białe, a odmówiono wstępu czarnym mężczyznom. Właściciele klubów (nie tylko tych testowanych) natychmiast pospieszili z zapewnieniami, że są bardzo otwarci na osoby o innym niż biały kolorze skóry, cenią czarnych muzyków i goszczą ich u siebie.

Podobnie jednak jak w wypadku płci, także w wypadku koloru skóry, pochodzenia etnicznego, wieku, stopnia (nie)pełnosprawności czy orientacji seksualnej, brak wiedzy, że dane zachowanie stanowi dyskryminację lub dany przepis może być jej źródłem, oraz głęboko zakorzenione stereotypy sprawiają, że mimo wymaganego prawem nakazu równego traktowania i często precyzyjnie określonych kryteriów selekcji, czynniki te wciąż odgrywają rolę w procesie oceny i wyboru kandydatów do pracy, potencjalnych klientów czy chętnych do wynajmu mieszkania.

Stereotypy dotyczące grup mniejszościowych często są nieuświadomiane. Mało tego, ze względu na obowiązujące oczekiwania obawa przed byciem nazwanym „seksistą” lub „rasistą” powoduje, że treść wielu z nich nie jest weryfikowana, przez co utrwalają się i stanowią powszechne racjonalizacje działań z gruntu dyskryminacyjnych.

Nie znaczy to oczywiście, że lęk przed złamaniem tak zwanych norm poprawności politycznej nie ma skutków pozytywnych – ich obowiązywanie eliminuje przynajmniej niektóre formy dyskryminacji. Brak merytorycznej dyskusji i wiedzy na temat rodzajów i mechanizmów nierównego traktowania powoduje jednak, że są podtrzymywane pewne mity związane z kwestiami równościowymi.

Mit 1. Nie jestem uprzedzona (uprzedzony), a zatem nie dyskryminuję

Wiele osób, nawet przyłapanych na zachowaniach dyskryminujących, twierdzi, że absolutnie nie są uprzedzone. I w wielu wypadkach może być to prawda. Nawet jednak mimo braku uprzedzeń wobec określonej grupy możemy postępować zgodnie ze stereotypowymi wyobrażeniami na jej temat. Do pewnego stopnia wszyscy bowiem jesteśmy rasistami, seksistami i homofobami – wyrośliśmy w kulturze rozróżniania ludzi ze względu na pewne cechy, mentalnie jesteśmy wyćwiczeni w zwracaniu na nie uwagę, przyswoiliśmy określone treści dotyczące typowych cech danej grupy. I nie ma w rozróżnianiu ludzi (ich kategoryzowaniu) nic złego, o ile, po pierwsze, zdajemy sobie z tego sprawę, po drugie, nasze zachowania nie opierają się na stereotypowych treściach.

Badania pokazują, że jeśli różnimy się w danej sytuacji pod względem jakiejś cechy, z którą wiążą się określone przekonania co do kompetencji, naturalnych zdolności czy predyspozycji, to zachowujemy się (przynajmniej początkowo) zgodnie z tymi przekonaniem (stereotypami).

Dlatego na przykład przełożony mężczyzna, gdy widzi swoją podwładną płaczącą, potraktuje tę sytuację jako „typową”, niezależnie od tego, jakie są powody płaczu i czy kobieta płacze w pracy czy poza nią. Gdy kilka miesięcy później będzie musiał ocenić swoją podwładną i zdecydować o jej awansie, znowu uaktywni się stereotyp i wspomnienie to będzie dużo bardziej istotne niż wiele informacji na temat osiągnięć zawodowych pracownicy. Osiągnięcia te często nie będą stanowić także wystarczającego dowodu na posiadanie przez nią określonych zdolności w porównaniu z takimi samymi wynikami mężczyzny.

Ten ostatni mechanizm może być także odpowiedzialny za dyskryminację osób starszych przy wejściu do klubów nocnych. Podczas gdy mało który selekcjoner, mając przed sobą kobietę wyglądającą na trzydzieści lat, modnie ubraną i na wysokich obcasach, zacznie się zastanawiać, czy na pewno będzie się ona dobrze w środku bawić i nie skręci sobie nóg, to już widząc kobietę po pięćdziesiątce, podobnie ubraną, może zacząć się zastanawiać, czy kobieta ta będzie się dobrze w środku czuła i poradzi sobie na parkiecie. W konsekwencji może zadać tej kobiecie kilka pytań, których raczej nie zadałby trzydziestolatce, i to w sposób, który może ją zniechęcić do wejścia do środka.

Zachowanie przełożonego czy selekcjonera w opisanych sytuacjach stanowi formę nierównego traktowania, choć zapewne i jeden, i drugi nie ma negatywnych postaw wobec kobiet czy kobiet w różnym wieku.

Mit 2. Nie dyskryminuję, traktuję bowiem wszystkich tak samo

Dość popularne jest przekonanie, że identyczne traktowanie wszystkich osób, niezależnie od ich przynależności do poszczególnych grup, stanowi istotę równego traktowania. Taki argument wydaje się na pierwszy rzut oka rozsądny. Nawet jednak najtwardsi zwolennicy takiego poglądu zgodzą się z opinią, że jednakowe traktowanie osoby pełnosprawnej i z niepełnosprawnością byłoby absurdalne.



MIEJSCE PRZYJAZNE

BEL POSTO

Podobnie absurdalne byłoby upieranie się, że równe traktowanie polega na podawaniu tych samych dań wszystkim, niezależnie od wyznawanego światopoglądu czy religii.

Na tym samym założeniu – że, ze względu na różne uwarunkowania i szanse wyjściowe, równe traktowanie polega na uwzględnianiu tych początkowych różnic, nie zaś bezrefleksyjnej identyczności – opierają się polityki, prawa i rozwiązania zapewniające ochronę pewnym grupom (przede wszystkim na rynku pracy – na przykład kobietom w ciąży czy osobom w wieku przedemerytalnym) lub zapewniające im dostęp do określonych sfer (na przykład parytety). W tym wypadku jednak wiele osób argumentuje, że takie rozwiązania stanowią same w sobie formę nierówności. Otóż takie przekonanie jest błędne – **równe traktowanie osób różnych jest dyskryminacją**.

Brak ochrony czy ułatwień dla osób mających mniejsze szanse skorzystania z dóbr i usług oferowanych publicznie z przyczyn od nich niezależnych umacnia nierówności. Istotą tak zwanych działań wyrównawczych (ochrony i ułatwień dla tych osób) jest ich włączenie w różne sfery życia, nie zaś wykluczenie kogokolwiek – i ta różnica stanowi o fałszywości argumentu o odwróconej dyskryminacji.

Dlatego pracodawca, który uwzględnia odmienną sytuację rodziców i nierodzących, nie dyskryminuje, ale ten, który utrzymuje, że takie same zasady powinny obowiązywać wszystkich – tak. Nauczyciel, który wymaga tego samego od dziecka dyslektyka i dziecka bez tego zaburzenia bez względu na różnice między nimi, dyskryminuje, ten zaś, który uwzględnia odmienną ich sytuację – nie.

Mit 3. Nie jestem uprzedzona (uprzedzony), mam wielu przyjaciół wśród gejów, czarnych, Żydów..., ale...

Wiele osób, gdy pada wobec nich zarzut o powielanie stereotypów lub dyskryminację, odpowiada tak zwanym argumentem na przyjaciela. Przybiera on najczęściej formę: „Nie jestem rasistą. Mam czarnych znajomych. Są bardzo fajni, ale...” (tutaj oczywiście można wpisać dowolne uprzedzenie i dowolną grupę mniejszościową).

Taką formę przyjęła zarówno obrona właścicieli klubów nocnych w Warszawie

(którym przedstawiono dowody na to, że w ich lokalach doszło do nierównego traktowania ze względu na kolor skóry), jak i radnego miejskiego z Bolesławca (który w kwietniu 2012 roku umieścił rasistowskie żarty na swojej stronie na Facebooku). Słabość i fałszywość tego argumentu opiera się, po pierwsze, na błędnym założeniu, że jeden „przyjaciół” stanowi silniejszy dowód niż inne przesłanki świadczące o uprzedzeniach danej osoby. Innymi słowy, ktoś, kto wypowiada tego typu stwierdzenie, wymaga od nas przyjęcia, że jeden hipotetyczny przyjaciel stanowi dowód unieważniający całą grę zachowań dyskryminujących. Nonsens tego typu założenia widać najlepiej, jeśli zastosujemy podobną konstrukcję w następującym wypadku: „Nie jestem niechętny kobietom na stanowiskach kierowniczych. Moja mama była, ale...” (i tu pojawiają się bardziej lub mniej anegdotyczne opowieści na temat kobiet na stanowiskach kierowniczych).

Po drugie, w tym argumencie najistotniejsze jest to, co pojawia się po stwierdzeniu „ale”. W większości wypadków druga część wypowiedzi ujawnia źródło i treść stereotypów. Zazwyczaj bowiem hipotetyczny przyjaciel nie jest typowy: „Mam przyjaciela geja. Ale on nie jest taki, jak inni. Jest bardzo męski”.

Posiadanie przyjaciela należącego do grupy, wobec której jesteśmy niechętni, nie jest dowodem na brak uprzedzeń. Mówiąc inaczej, nie ma niespójności między przyjaźnią z gejem, muzułmaninem czy czarnym a utrzymywaniem negatywnych sądów na temat całej grupy. Uprzedzenie dotyczy tendencji do formułowania ocen w stosunku do członka danej mniejszości ZANIM go (ją) poznamy, mimo że ogólna wiedza na temat tej grupy może być w konkretnym wypadku nieadekwatna („jest kobietą, musi mieć zatem dobrą intuicję” – w wersji łagodnej, „jest muzułmaninem, na pewno bije kobiety” – w wersji mroczniejszej).

Jeśli bezpośredni kontakt z konkretnym członkiem mniejszości mimo UPRZEDNICH sądów się pojawi, może doprowadzić do zmiany opinii na temat tej jednostki, dużo rzadziej zaś – do zmiany stosunku wobec całej grupy. Osoby, które używają argumentu „na przyjaciela”, zmieniły jednak swoje zdanie na temat poszczególnych osób, choć całokształt uprzedzeń pozostał nienaruszony, o czym świadczy samo posłużenie się hipotetycznym przyjacielem.

Mit 4. Prawo chroniące mniejszości pogarsza ich sytuację

Argument mówiący o tym, że prawna ochrona lub propagowanie określonych grup wyróżnionych na podstawie cech prawnie chronionych POWODUJE pogorszenie sytuacji tych grup, pojawia się dość często. Przyjmuje on na przykład następującą formę:

Jeśli będę musiał zapewnić, że odbiorcami moich szkoleń informatycznych (technicznego kierunku studiów) będą w iluś tam procentach kobiety, to, po pierwsze, one same będą się z tym źle czuły, bo będą się zastanawiały, czy dostały się ze względów merytorycznych, czy też „za płeć”, po drugie, inni będą sądzić, że dostały się „za płeć”, nie zaś ze względów merytorycznych.

Twierdzenie takie jest mitem z dwóch powodów. Po pierwsze, istnieje wiele danych, które pokazują, że ani osoby chronione, ani pozostałe nie odczuwają i nie myślą w ten sposób. Po drugie, bez tego typu prawa – ze względu na stereotypy i ich konsekwencje – część z nich w ogóle nie miałaby szansy uczestniczyć w kursie lub dostać się na dany kierunek studiów.

46

Mit 5. Pracownicy i właściciele biznesów opierają się wyłącznie na racjonalnych przesłankach

Jednym z typowych stwierdzeń pracodawców, właścicieli mieszkań czy klubów nocnych jest to, że opierają swoje decyzje na statystyce („statystycznie mężczyzna bierze mniej urlopów, studenci i imigranci niszczą mieszkania, a Romowie nie płacą”). Badania systematycznie wykazują jednak dyskryminację w zatrudnieniu, dostępie do mieszkań czy dóbr i usług osób o niebiałym kolorze skóry i kobiet – niezależnie od ich zróżnicowanych doświadczeń, wykształcenia czy kompetencji kulturowych, tym samym twierdzenie o przewadze osób białych czy mężczyzn, stanowiące fundament decyzji pracowników czy właścicieli, wydaje się nieuzasadnione.

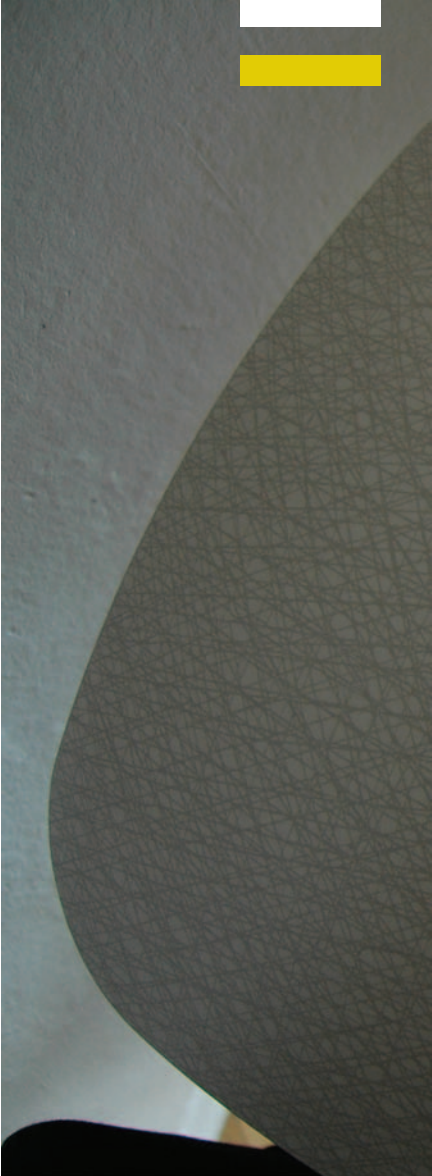
Systematyczna dyskryminacja przeciwko wszelkim innym osobom nie może być uzasadniona przekonaniem, że biali mężczyźni w średnim wieku są statystycznie „lepsi” od wszystkich innych we wszystkim. Spójność wyników

badan prowadzonych w różnych obszarach potwierdza raczej trafność koncepcji mówiących o tym, że to stereotypy i uprzedzenia są podstawą decyzji pracodawców (i innych podmiotów) i że pracodawcy preferują osoby podobne do nich pod względem społeczno-kulturowym, a podstawą tej preferencji nie jest kalkulacja ekonomiczna, ale komfort społeczny.

Ponadto, kiedy na naszą ofertę mieszkaniową odpowiada młoda osoba, nie znaczy to, że automatycznie jest ona imprezującym studentem (imprezującą studentką), niedbającym (niedbającą) o cudzą własność i z problemami finansowymi. Tak jak kobieta w średnim wieku niekoniecznie jest pucującą podłogi miłośniczką gotowania. Takie przypisywanie cech jednostce na podstawie przynależności do danej grupy jest właśnie działaniem wynikającym z przyjmowania stereotypu. Indywidualne traktowanie każdej osoby – w tym wypadku szukającej mieszkania – może nas bardziej uchronić przed problemami niż nierówne traktowanie na podstawie stereotypu.

47

ROZDZIAŁ 3:
W KTÓRYM OPISANO METODĘ
SPRAWDZANIA I DOWODZENIA
NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA



ROZDZIAŁ 3: W KTÓRYM OPISANO METODĘ SPRAWDZANIA I DOWODZENIA NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA

W przytaczanych definicjach nierównego zachowania i dyskryminacji zawsze pojawia się stwierdzenie, że dotyczy ono gorszego zachowania wobec jednej osoby w porównaniu z inną osobą w danej sytuacji. Dobrze, jak jednak udowodnić takie gorsze traktowanie?

TESTY DISKRYMINACYJNE

Testy dyskryminacyjne zostały opracowane specjalnie po to, żeby móc za ich pomocą określić czy i do jakiego stopnia obserwowane różnice w sytuacji i traktowaniu określonych osób są wynikiem dyskryminacji, a także w celu monitorowania efektywności prawa antydyskryminacyjnego i polityk równościowych.

Test dyskryminacyjny to narzędzie pozwalające na pokazanie, że w danym miejscu, w danym czasie i w danej sytuacji (wynajmu mieszkania, wykupu ubezpieczenia, wejścia do klubu nocnego) doszło do nierównego traktowania.

JAK WYGLĄDA TEST?

Dwie osoby – testerzy – którzy różnią się wyłącznie pod względem tej cechy, o której sądzimy, że stanowi przyczynę dyskryminacji (na przykład kobieta – mężczyzna, biały mężczyzna – czarny mężczyzna, kobieta heteroseksualna – lesbijka) udają się w odpowiednio krótkim odstępie czasu do dostawcy dobra albo usługi

(baru, hotelu, restauracji, lekarza). Testerzy zachowują się w identyczny lub niemal identyczny sposób i chcą nabyć to samo dobro lub skorzystać z tej samej usługi. Następnie obserwują i rejestrują zachowania testowanych osób (ochroniarzy, kelnerów, sprzedawców, urzędników). Jeśli reakcje testowanych na różnych testerów są odmienne, jest to przejaw nierównego traktowania (dyskryminacji).

W teście są rejestrowane zachowania (i to najczęściej dosłownie – są na przykład nagrywane czy inaczej dokumentowane), w związku z tym pokazują nierówne traktowanie, nie zaś czyjeś subiektywne poczucie lub czyjąś deklarację zachowania.

W testach postępowań sądowych do celów prawnych jest wymagany udział fizycznie istniejących testerów (nie można na przykład użyć z góry przygotowanych dokumentów). Warunek ten wynika z kwestii regulacji prawnych – musi istnieć realny poszkodowany (ofiara dyskryminacji) i (lub) fizyczny świadek nierównego traktowania.

W wypadku testów do celów sądowych testerzy występują albo jako powód, albo świadkowie dyskryminacji. Z tego powodu oprócz takich cech, jak obiektywność, spostrzegawczość i dokładność, testerzy muszą się ponadto charakteryzować nieposzlakowaną opinią, umiejętnością formułowania precyzyjnych relacji dotyczących objętych testem zdarzeń, a także mieć chęć i możliwość uczestniczenia w postępowaniu sądowym.

Oczekuje się, że testerzy nie będą w żaden sposób powiązani z ofiarą dyskryminacji ani uprzedzeni wobec podmiotu badanego, jeśli test jest prowadzony, aby uprawdopodobnić powództwo osoby, która twierdzi, że doświadczyła nierównego traktowania, ani że nie odniosą żadnej bezpośredniej korzyści w związku z określonym wynikiem (jeśli test jest prowadzony po to, żeby określić, czy dany podmiot przestrzega przepisów antydyskryminacyjnych).

We wszystkich rodzajach testów musi być spełnione kryterium „3 x P”, czyli testerzy muszą być **podobni do siebie** we wszystkim z wyjątkiem przesłanki dyskryminacji, **prawdopodobni**, czyli wyglądać i zachowywać się tak, żeby „wpasować” się w sytuację, i **podobający się**, czyli atrakcyjni pod względem związanym z zakresem usługi lub transakcji.

W testach do celów sądowych osoba należąca do grupy prawnie chronionej zazwyczaj jest nieco bardziej konkurencyjna („atrakcyjna”) niż osoba należąca do grupy większościowej. Taka praktyka została przyjęta, aby wzmocnić dowód świadczący o wystąpieniu zjawiska nierównego traktowania. Z tego samego powodu osoba należąca do grupy mniejszościowej uczestniczy w sytuacji testowej przed osobą z grupy kontrolnej (większościowej).

Testerzy przechodzą intensywny trening przygotowujący ich do sytuacji, w których będą uczestniczyć. Trening taki obejmuje ćwiczenie zachowań charakterystycznych dla danej interakcji, postrzeganie i rejestrowanie jej przebiegu oraz radzenie sobie z różnego typu reakcjami osób badanych. Ponadto testerzy w danej parze ćwiczą razem, aby upodobnić swoje zachowania i reakcje. W wypadku testów do celów litygacyjnych testerzy są również informowani o możliwym przebiegu postępowania sądowego.

REJESTRACJA PRZEBIEGU TESTU

W testach do celów sądowych najważniejsza jest całościowość i ścisłość opisu przebiegu testu, a także identyczność zachowań w obrębie pary. Testerzy powinni zachować się adekwatnie do konkretnej sytuacji testowej i przede wszystkim spójnie w obrębie pary. Testerzy nie powinni mieć jednak kontaktu ze sobą w trakcie trwania testu, aby nie wpływać na ewentualny jego przebieg – na przykład przez referowanie sobie emocji związanych z bezpośrednim zetknięciem z osobą badaną (selekcjonerem, fryzjerem, lekarzem).

Opis emocji oraz inne osobiste relacje dotyczące przebiegu sytuacji znajdują się z kolei w protokole przebiegu testu. Wymagania dotyczące dowodów prezentowanych w sądzie determinuje także ilość i dokładność informacji zawartych w protokole przebiegu testu. W trakcie postępowań sądowych istotny jest cały przebieg zdarzenia, użyte słowa czy gesty, zadane pytania, długość trwania



MIEJSCE PRZYJAZNE

KAWIARNIA FAWORY

interakcji, dlatego organizator testu powinien zadbać, żeby wszystkie te szczegóły zostały precyzyjnie opisane.

Test, który ma służyć jako dowód w postępowaniu sądowym, powinien być przeprowadzony tam, gdzie istnieje domniemanie dyskryminacji. Domniemanie to może być wynikiem zgłoszenia się do organizatora testów osoby, twierdzącej, że została nierówno potraktowana, uprzednio odnotowanych zdarzeń dyskryminacyjnych w określonym miejscu (przez daną osobę) lub innych faktów wskazujących na nierówne traktowanie.

TESTY DISKRYMINACYJNE W POSTĘPOWANIU SĄDOWYM

Metoda testów dyskryminacyjnych może być wykorzystana w celu poparcia twierdzeń osoby, która przed sądem dowodzi, że stała się ofiarą dyskryminacji. Taki test byłby przeprowadzony z udziałem przeszkolonych aktorów przy zastosowaniu odpowiedniej metodologii, zapewniającej rzetelność testu, obiektywność oraz wiarygodność testerów. Wyniki testu, w formie spisanego protokołu przebiegu badanej sytuacji wraz z opinią ekspertów – metodologa i prawnika, mogłyby być przedłożone już na początku postępowania, czyli na etapie składania pozwu.

Jeśli przebieg testu, na przykład rozmowy z selekcjonerem przy wejściu do nocnego klubu, zostałby zarejestrowany, nagranie powinno być przedłożone jako dowód w sprawie na okoliczność naruszenia zasady równego traktowania. Testerzy mogliby być również wezwani w charakterze świadków, aby opowiedzieć, jak wyglądał test, co się wydarzyło podczas jego przeprowadzania, co widzieli i usłyszeli. Sąd, korzystając ze swobody w ocenie dowodów przy zastosowaniu zasady wolności dowodowej i otwartego katalogu środków dowodowych, powinien dopuścić taki dowód jako mający istotne znaczenie dla sprawy. Mimo że powód dochodzący roszczeń w sprawie o nierówne traktowanie nie ma obowiązku udowadniać, że doszło do dyskryminacji, zgodnie z zasadą odwróconego ciężaru dowodu, ma za zadanie uprawdopodobnić ten fakt. Wyniki testu dyskryminacyjnego, ukazujące, że wystąpiło bezprawne działanie, z pewnością uczynią temu zadość i sprawią, że pozwanemu nie będzie łatwo podważyć twierdzeń powoda i udowodnić, że nie dopuścił się dyskryminacji.

NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA

1. Czy pracownik hotelu ma prawo żądać ode mnie wyższej ceny za najem pokoju tylko dlatego, że jestem obcokrajowcem?

Nie. Jeśli hotel za świadczone usługi pobiera wyższą opłatę od cudzoziemców w porównaniu z Polakami tylko dlatego, że są innej narodowości (na przykład w danym hotelu „nie lubią Arabów”), działanie takie jest bezprawne i stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na narodowość.

2. Kilka razy odmówiono mi wstępu do klubu nocnego, podczas gdy Polacy zostali wpuszczeni. Czy powodem może być mój inny wygląd (ciemniejszy kolor skóry) i czy selekcjoner ma prawo nie wpuścić mnie na imprezę?

Nie, selekcjoner nie może odmówić wstępu do klubu tylko dlatego, że ktoś ma inny kolor skóry. Jeśli osoba odpowiednio się zachowuje (nie jest agresywna, pijana, pod wpływem narkotyków) i nie zagraża bezpieczeństwu innych, powinna być wpuszczona do lokalu na takich samych zasadach jak pozostali klubowicze. Zachowanie selekcjonera wypełnia znamiona dyskryminacji bezpośredniej (lub pośredniej – w zależności od sytuacji) ze względu na rasę (inne pochodzenie etniczne, narodowość).

3. Pewnego dnia karmiłam piersią moje małe dziecko na stacji metra. Pracownik metra podszedł do mnie i poprosił, abym skończyła karmić albo opuściła teren metra, gdyż się obnażam i inni pasażerowie mogą sobie tego nie życzyć. Czy takie zachowanie pracownika metra było zgodne z prawem? Co mogę zrobić, jeśli znajdę się w podobnej sytuacji w przyszłości?

Pracownik publicznego środka transportu (ale także muzeum czy restauracji) nie może zakazać kobiecie karmić piersią w miejscu publicznym, nawet jeśli on czy inni usługobiorcy sobie tego nie życzą. Zachowanie pracownika stanowi zakazaną prawem dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć. W takiej sytuacji można złożyć skargę do jego przełożonego, jak również do Rzecznika Praw Obywatelskich, który pełni funkcję tak zwanego organu równościowego. Istnieje także możliwość wytoczenia powództwa cywilnego o odszkodowanie (w tym wypadku zadośćuczynienie za szkodę moralną) i skierowanie sprawy na drogę sądową.



MIEJSCE PRZYJAZNE

KREDKA CAFE, KAWIARNIA, KSIĘGARNIA, KLUB

4. Prowadzę własną działalność gospodarczą – klubokawiarnię, w której są organizowane cykliczne, tematyczne, specjalne wieczory tylko dla kobiet. Dzięki temu uczestniczki tych spotkań mogą bez skrępowania porozmawiać z zaproszonymi specjalistami: ginekologiem, kosmetyczką, terapeutką, czują się mniej skrępowane i chętniej uczestniczą w „grupach wsparcia”. Czy mogę odmówić mężczyźnie udziału w takiej imprezie, a jeśli tak, czy nie zostaną posądzona o dyskryminację ze względu na płeć?

Może pani odmówić mężczyźnie wstępu na taką imprezę i działanie to nie będzie stanowić dyskryminacji w sensie prawnym. Nie każde odmienne traktowanie jest bowiem dyskryminacją według prawa, a tylko takie, które jest bezpodstawne, dla którego nie istnieje racjonalna, merytoryczna podstawa, a w tym wypadku taka praktyka ma swoje uzasadnienie. Podobnie ma się rzecz z „wiezorami męskimi” zarezerwowanymi wyłącznie dla mężczyzn. Odmowa kobiecie udziału w takiej imprezie nie powinna być potraktowana jako dyskryminacja.

5. Pracuję jako selekcjoner w jednym z warszawskich klubów. Właściciel polecił nam nie wpuszczać na imprezy „Ruskich”, gdyż polscy klubowicze ich nie lubią i będą się źle bawić, słysząc „ruski” język. Czy to jest już dyskryminacja i kto dyskryminuje, ja czy właściciel, wydając takie polecenie?

Odmowa wejścia do klubu osobom pochodzącym z Rosji czy innych krajów, ale posługującym się językiem rosyjskim lub utożsamianym z Rosjanami (na przykład Czeczenów), stanowi dyskryminację ze względu na narodowość (pochodzenie etniczne). Dyskryminacji dopuszcza się zarówno pan, jako selekcjoner, wykonując polecenie przełożonego, jak i sam przełożony (w tym wypadku właściciel), wydając nakaz określonego zachowania, które prowadzi do dyskryminacji. Jest to zachęcanie do dyskryminacji i stanowi jeden z jej przejawów.



MIEJSCE PRZYJAZNE

MY'O'MY

ROZDZIAŁ 4:
W KTÓRYM OPISANO PRZEPISY
PRAWA ANTYDYSKRIMINACYJNEGO
I WYBRANE ORZECZNICTWO SĄDÓW



ROZDZIAŁ 4: W KTÓRYM OPISANO PRZEPISY PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO I WYBRANE ORZECZNICTWO SĄDÓW

ZOBOWIĄZANIA POLSKI W ZWIĄZKU Z CZŁONKOSTWEM W STRUKTURACH UNII EUROPEJSKIEJ

Zachowania polegające na uniemożliwieniu skorzystania z usługi, która jest oferowana publicznie, albo nabycia jakiegoś dobra lub towaru sprzedawanego publicznie ze względu na przynależność osoby korzystającej z usługi do konkretnej grupy społecznej należy traktować jako bezprawne nierówne traktowanie – i jako takie mogą być one zakwalifikowane jako dyskryminacja na gruncie prawa Unii Europejskiej. Polska, po uzyskaniu członkostwa w strukturach unijnych, automatycznie została zobligowana do implementacji dyrektyw antydyskryminacyjnych do prawa wewnętrznego, co w wypadku obszaru dostępu do dóbr i usług nastąpiło z dniem 1 stycznia 2011 roku za sprawą wejścia w życie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tak zwanej ustawy antydyskryminacyjnej).

Standardy ochrony w omawianym obszarze życia zostały zawarte przede wszystkim w dwóch dyrektywach Unii Europejskiej.

Dyrektywa Rady 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług

Artykuł 3 dyrektywy stanowi, że stosuje się ją do wszystkich osób dostarczających towary i świadczących usługi, które są ogólnodostępne niezależnie od zainteresowanej osoby, w sektorze zarówno publicznym, jak i prywatnym, łącznie z instytucjami publicznymi, które są oferowane poza obszarem życia prywatnego i rodzinnego, oraz do transakcji dokonywanych w tym zakresie. Przepis ten

stanowi również, że dyrektywa ta nie narusza swobody jednostki do wyboru partnera umownego, jeżeli tylko jego wybór nie jest oparty na płci tej osoby. Ponadto dyrektywy nie stosuje się do treści zawartych w środkach masowego przekazu, w ogłoszeniach ani do kształcenia.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne Artykuł 3 ust. 1 lit. h przewiduje ochronę przed dyskryminacją w obszarze dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, łącznie z zakwaterowaniem.

Na poziomie unijnym trwają prace nad przyjęciem nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej, która swoim zakresem poszerzałaby ochronę przed dyskryminacją w omawianym obszarze (dotychczasowa ochrona dotyczy jedynie przesłanek płci, rasy i pochodzenia etnicznego) o zakaz nierównego traktowania ze względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W projekcie dyrektywy, w zakresie dostępu do towarów i usług, ochroną są objęte tylko działania o charakterze zawodowym lub handlowym. Innymi słowy, transakcje między osobami prywatnymi działającymi w prywatnym charakterze nie będą objęte tym przepisem (na przykład wynajmowanie pokoju we własnym domu nie jest tak samo traktowane jak wynajmowanie pokoi przez hotel). Proponowana regulacja została pozytywnie zaopiniowana przez Komisję do spraw Unii Europejskiej Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, która nie zgłosiła żadnych uwag do zaproponowanego projektu dyrektywy.

GDZIE SZUKAĆ OCHRONY PRZED Dyskryminacją NAGRUNCIE PRAWA KRAJOWEGO?

Jak już wspomniano na wstępie, w Polsce zakaz dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług po raz pierwszy na poziomie przepisów szczególnych wprowadzono za sprawą **ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii**

Europejskiej w zakresie równego traktowania, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 roku (tak zwana ustawa antydyskryminacyjna). Wcześniej jedynym aktem prawnym, który zapewniał realną ochronę przed dyskryminacją przez wskazanie zakazanych form (dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie do dyskryminacji) i szczególnych zasad procedowania w tego typu sprawach (przeniesiony ciężar dowodu), był kodeks pracy, który – jak wiadomo – nie dotyczy obszaru dostępu do dóbr i usług. Oczywiście nie sposób pominąć **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Artykuł 32 konstytucji stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Tym samym Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje obowiązek równego traktowania także w obszarze dostępu do dóbr i usług – i to wszystkich osób, bez względu na jakiejkolwiek cechy prawnie chronione. Mimo to odwołanie się bezpośrednio do tego zapisu konstytucji jest obwarowane licznymi ograniczeniami. Z jednej strony, powyższa regulacja zobowiązuje do równego traktowania w życiu społecznym czy gospodarczym wszystkich osób. Jak wynika jednak z literalnego brzmienia art. 32, podmiotem zobowiązanym do równego traktowania są przede wszystkim władze publiczne. Pojęcie „władz publicznych” dotyczy wszystkich organów, urzędów i instytucji, które wykonują kompetencje władcze albo wykonywanie tych kompetencji przygotowują lub organizują. Obejmuje ono także instytucje niepubliczne realizujące funkcje zlecone i podobne. Jak dotąd orzecznictwo nie wykazuje gotowości do wyprowadzania z art. 32 bezpośrednich obowiązków po stronie podmiotów niepublicznych (prywatnych). Do tych podmiotów zakaz dyskryminacji kierują ustawy zwykłe, jak ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tak zwana ustawa antydyskryminacyjna). Ustawa antydyskryminacyjna wprowadziła ograniczony zakres ochrony, jeśli chodzi o to, kto może się powoływać na zakaz dyskryminacji w przedmiotowym obszarze.

Artykuł 6: „Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie”.

Przepis ten oznacza więc, że jeśli ktoś, kto na co dzień zajmuje się w ramach swojej działalności sprzedażą określonego towaru lub dobra – albo odpłatnym świadczeniem konkretnych usług – nie może odmówić sprzedaży lub udostępnienia towaru czy usługi ze względu na płeć, narodowość, rasę czy pochodzenie etniczne klienta (klientki), z pominięciem pozostałych cech prawnie chronionych (niepełnosprawność, orientacja seksualna, wiek, religia, wyznanie, światopogląd), powołanych ustawą w zakresie innych wymienionych w niej obszarów życia.

Artykuł 2 ustawy antydyskryminacyjnej stanowi, że ma ona zastosowanie zarówno do osób fizycznych i osób prawnych, jak i do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Wskazując podmioty zobowiązane do przestrzegania zasady równego traktowania na podstawie przywołanego artykułu, należy pamiętać o celu antydyskryminacyjnych dyrektyw Unii Europejskiej.

Artykuł 3 dyrektywy 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 roku przewiduje obowiązek równego traktowania dla wszystkich osób dostarczających towary i świadczących usługi, które są ogólnodostępne niezależnie od zainteresowanej osoby, w sektorze zarówno publicznym, jak i prywatnym, łącznie z instytucjami publicznymi, które są oferowane poza obszarem życia prywatnego i rodzinnego oraz do transakcji dokonywanych w tym zakresie.

Stąd wniosek, że na gruncie ustawy antydyskryminacyjnej obowiązek równego traktowania spoczywa na podmiotach dostarczających dobra i świadczących usługi zarówno w ramach sektora prywatnego, jak i sektora publicznego, a więc zakaz dyskryminacji dotyczy i firm prywatnych, i instytucji publicznych (na przykład urzędu miasta, zakładu opieki zdrowotnej czy uczelni wyższej).



MIEJSCE PRZYJAZNE

PLAN B.

Zgodnie z ustawą antydyskryminacyjną, dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług może występować w pięciu formach: dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, zachęcania do dyskryminacji.

Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna, ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Oznacza to, że jedynym wyróżnikiem nierównego traktowania w dostępie do danego dobra lub danej usługi jest któraś z wyżej wymienionych cech prawnie chronionych.

Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla osoby fizycznej, ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja w dostępie do danego dobra lub do danej usługi, 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.

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie mające związek z płcią, rasą, pochodzeniem etnicznym lub narodowością osoby fizycznej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub dotyczące płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, szczególnie przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy).

Zachęcanie do dyskryminacji – sytuacja, w której istnieje relacja władzy i osoba posiadająca możliwości wpływania na zachowania innych zachęca do naruszania zasady równego traktowania w dostępie do dóbr i usług ze

względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Ważne!

Ustawa antydyskryminacyjna wprowadza także **ochronę przed tak zwanymi działaniami odwetowymi**. 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. Ochrona ta dotyczy również osób, które w jakiejkolwiek formie udzieliły wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Dozwolony prawem wyjątek od obowiązku równego traktowania

Ustawa przewiduje możliwość podejmowania tak zwanych **działań wyrównawczych**, które podejmuje się w sytuacji, gdy na skutek gorszego położenia jakiejś grupy społecznej konieczne są specjalne środki w celu wzmocnienia tej grupy lub po prostu ułatwienia jej dostępu do danego dobra lub danej usługi. Działania takie są zgodne z prawem, nie stanowią dyskryminacji „większości”, gdyż służą wyrównaniu poziomu życia grupy dyskryminowanej. Niemniej jednak tego typu działania muszą być stosowane ostrożnie i tylko na określony czas. Tak więc koniecznym elementem będzie okresowa ewaluacja podejmowanych działań wyrównawczych, mająca na celu weryfikację potrzeby kontynuowania ich prowadzenia.

Istotna zasada postępowania sądowego dotyczącego złamania zakazu dyskryminacji

Ustawa antydyskryminacyjna zawiera zasadę tak zwanego **przeniesionego ciężaru dowodu**, co oznacza, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać na przykład na przedstawieniu dokumentów czy świadków zdarzenia. Takie ułatwienie w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne, gdyż do tego typu sytuacji dochodzi często między dwiema osobami, bez obecności świadków.

Przykład

Osoba narodowości wietnamskiej, która stawia usługodawcy zarzut molestowania, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić, że doszło do zdarzenia, co w praktyce będzie się sprowadzać przy tej formie dyskryminacji do przedstawienia okoliczności świadczących o wyrażonym sprzeciwie wobec zaistniałego. Wówczas usługodawca, w ramach odpowiedzialności za zachowania swoich pracowników, będzie zobowiązany wykazać, że nie doszło do naruszenia obowiązku równego traktowania.

Dobra praktyka procedur antydyskryminacyjnych

Właśnie ze względu na przeniesiony ciężar dowodu pracodawcy coraz częściej wprowadzają w swoich firmach procedury antydyskryminacyjne, które umożliwiają podejmowanie działań zarówno prewencyjno-edukacyjnych, jak i zaradczych w sytuacji, gdy pojawi się zarzut dyskryminacji w miejscu pracy. Wówczas pracodawca zapobiega ewentualnym postępowaniom sądowym, jednocześnie realizując ustawowy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, który na nim spoczywa na gruncie art. 94 pkt 2b kodeksu pracy.

Powyższa praktyka może mieć także zastosowanie do usługodawcy, który w świetle omawianych regulacji będzie odpowiadać za działania dyskryminacyjne swoich pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem.

Przez wprowadzenie wewnątrzzakładowej regulacji antydyskryminacyjnej – umożliwiającej klientom złożenie skargi na dyskryminację – usługodawca, mimo przeniesionego ciężaru dowodu, będzie w lepszej sytuacji procesowej. Klient, któremu usługodawca zapewni możliwość złożenia skargi na dyskryminujące zachowania swoich pracowników, w pewnym sensie zdejmie z siebie odpowiedzialność w sytuacji, gdy klient nie skorzysta z tej możliwości, od razu składając pozew do sądu.

Przepis art. 13 ustawy antydyskryminacyjnej stanowi, że każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Oznacza to, że osoba, która doznała dyskryminacji w zakresie uregulowanym w ustawie, ma prawo domagać się odszkodowania przed sądem cywilnym właściwym ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego.

Jak już wskazano wcześniej, ustawodawca pominął w obszarze dostępu do dóbr i usług kilka grupy społecznych enumeratywnie wskazanych w ustawie, nie obejmując ich ochroną przed nierównym traktowaniem. Co więcej, omawiana ustawa nie przewiduje – w przeciwieństwie do kodeksu pracy – otwartego katalogu cech prawnie chronionych, ze względu na które nie można dyskryminować.

Poza ochroną przed dyskryminacją w dostępie do dóbr i usług pozostają osoby niepełnosprawne, osoby starsze, osoby dyskryminowane ze względu na ich orientację seksualną, wyznawaną przez nich religię, ich światopogląd czy przekonania. Osoby te mogą dochodzić swoich praw, posilając się innymi przepisami obowiązującymi w polskim prawie, które – jak się wydaje – nie będą tak skuteczne jak regulacje zawarte w tak zwanej ustawie antydyskryminacyjnej, niemniej jednak są zalecane ze względu na braki w krajowym ustawodawstwie antydyskryminacyjnym.

Przepisy prawa poza ustawą antydyskryminacyjną, z których może skorzystać osoba stawiająca zarzut dyskryminacji:

1. Przepisy ogólne prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych
Przepis art. 23 kodeksu cywilnego chroni dobra osobiste, jak zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, wizerunek, nietykalność mieszkania. Warto podkreślić, że choć kodeks cywilny nie wymienia innych dóbr osobistych, to jednak zawiera listę otwartą, co oznacza, że osoba doznająca dyskryminacji w dostępie do jakiejś usługi na przykład ze względu na swój wiek lub swoją niepełnosprawność

może, powołując się na omawiane przepisy, stawiać zarzut, że doszło do naruszenia jej godność czy prawa do prywatności. Na podstawie art. 24 ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, szczególnie aby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie można również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Rzecz w tym, że sądy krajowe, oddalając powództwa o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego, często używają argumentacji, że strona powodowa nie wykazała, że jej dobro osobiste zostało przez stronę pozwaną naruszone lub zagrożone. Zdarza się, że zapis zawarty w art. 24 par. 1 kodeksu cywilnego sądy interpretują tak, że dopiero udowodnienie przez powoda naruszenia dobra osobistego aktualizuje po stronie pozwanej, chcącej zwolnić się z odpowiedzialności za dane naruszenie, obowiązek wykazania, że działanie wywołujące zagrożenie lub naruszenie nie było bezprawne. W ten sposób sądy odnoszą się do ogólnej zasady rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 6 kodeksu cywilnego i jej procesowego odpowiednika – art. 232 kodeksu postępowania cywilnego (strona wywodząca w postępowaniu cywilnym skutki prawne z danego faktu powinna przedstawić dowody pozwalające na ustalenie, że fakt ten zaistniał).

W czym problem?

Tymczasem w postępowaniu, którego przedmiotem jest na przykład naruszenie godności osoby homoseksualnej, w stosunku do której usługodawca zachował się w sposób upokarzający ją, odnosząc się do jej orientacji seksualnej, bardzo często nie jest możliwe przedstawienie dowodów na okoliczność zaistniałego naruszenia. Do zachowania o charakterze molestowania dochodzi często w sytuacji, w której nie ma świadków lub osoby nie chcą występować w tym charakterze przed sądem. Wówczas, zgodnie z zasadą przeniesionego ciężaru dowodu, która ma zastosowanie w postępowaniach dotyczących zarzutu dyskryminacji, to strona pozwana musi wykazać, że do molestowania seksualnego nie doszło. Dlatego należy stwierdzić, że dochodzenie zadośćuczynienia za zaistnienie molestowania seksualnego od samego sprawcy czy samej instytucji w ramach postępowania cywilnego z tytułu naruszenia dobra osobistego wydaje się niezwykle trudne ze względu na specyficzny charakter okoliczności tego typu spraw, stąd

tak ważna i potrzebna w sprawach dotyczących dyskryminacji jest procesowa zasada przeniesionego ciężaru dowodu.

2. Mediacja na podstawie kodeksu postępowania cywilnego

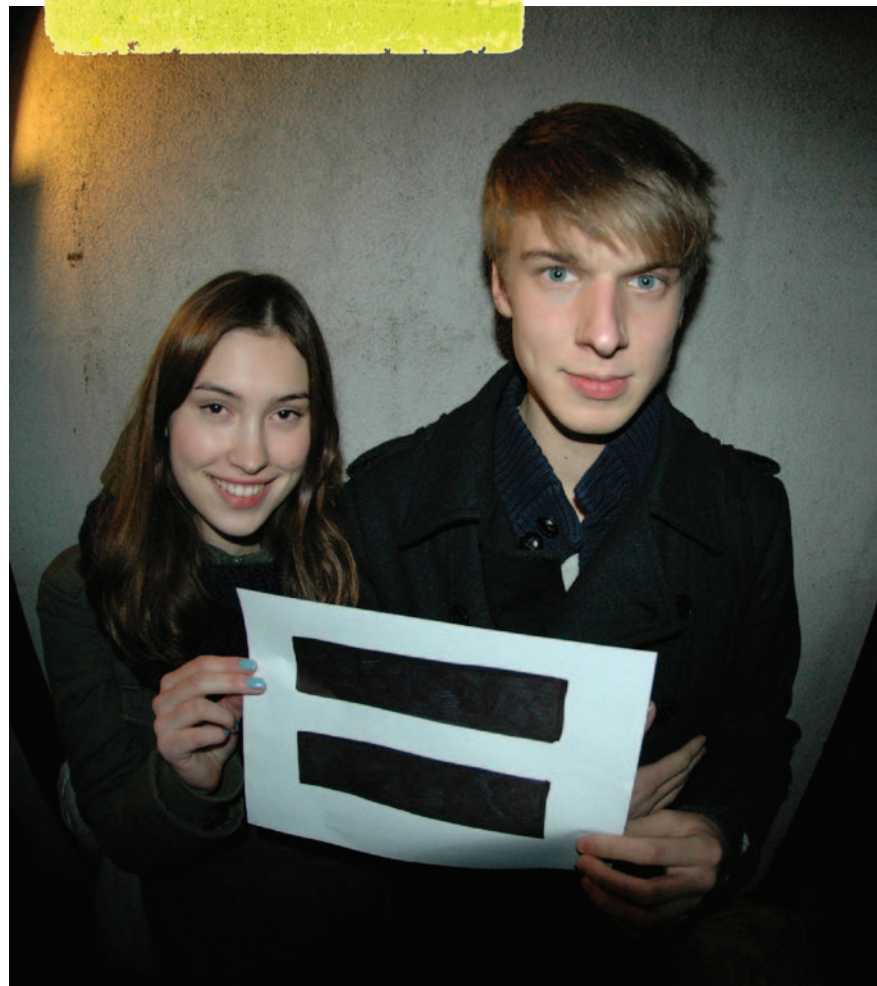
W świetle kodeksu postępowania cywilnego, który ma zastosowanie do postępowania zarówno w sprawach z tak zwanej ustawy antydyskryminacyjnej, jak i w sprawach o naruszenie dóbr osobistych, możliwa jest mediacja w postępowaniu przed sądami pierwszej instancji. Zgodnie z art. 1831 kodeksu postępowania cywilnego, mediacja jest dobrowolna i prowadzi się ją na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Umowa może być zawarta także przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona złożyła wniosek o przeprowadzenie mediacji. Co ważne, zgodnie z art. 183⁸ par. 1 kodeksu postępowania cywilnego, sąd może skierować strony do mediacji aż do zamknięcia pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę. Po zamknięciu tego posiedzenia sąd może skierować strony do mediacji tylko na zgodny wniosek stron i tylko raz w toku postępowania. Ugoda zawarta przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd moc prawną ugody zawartej przed sądem (art. 183¹⁵ kodeksu postępowania cywilnego). W Polsce mediacja jest formą rozwiązywania konfliktów ciągle mało docenianą – nie ma danych wskazujących, jak często jest stosowana w sprawach dotyczących dyskryminacji.

3. Wykroczenia przeciwko interesom konsumentów

Osoby, które doznały dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług, mogą również skorzystać z dawno zapomnianych (choć wciąż obowiązujących) przepisów kodeksu wykroczeń (art. 135 i 138). W myśl przepisów tego kodeksu, sprzedawcy lub usługodawcy zajmujący się zawodowo sprzedażą towarów lub świadczeniem usług, którzy umyślnie i bez uzasadnionej przyczyny odmawiają sprzedaży towaru lub świadczenia usług, do czego są zobowiązani, podlegają karze grzywny. Takiej samej karze podlega również podmiot, który zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda za świadczenie zapłaty wyższej od obowiązującej i pobiera ją.

Z WOKANDY

Problem nierównego traktowania w dostępie do dóbr i usług – choć zapewne z punktu widzenia osób należących do grup społecznych szczególnie narażonych



na dyskryminację nie jest nowy – na gruncie orzecznictwa sądów krajowych jest zjawiskiem spotykanym stosunkowo rzadko. Jak wynika z informacji uzyskanych przez organizacje pozarządowe specjalizujące się w przeciwdziałaniu dyskryminacji i przez biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, póki co nie ma pozwów o odszkodowanie z tytułu złamania zasady równego traktowania na gruncie tak zwanej ustawy antydyskryminacyjnej, w tym także w obszarze dostępu do dóbr i usług.

Sprawa o naruszenie dóbr osobistych kobiety w związku z niewpuszczeniem jej do hipermarketu w asyście psa przewodnika, która zakończyła się zawarciem ugody przed sądem

Sprawa ta zwróciła uwagę na potrzeby i problemy osób niewidomych korzystających z asysty psów przewodników. Wkrótce po wytoczeniu powództwa pozwana spółka wprowadziła wewnętrzne regulacje dotyczące zasad postępowania z takimi osobami, a ustawodawca wystąpił z inicjatywą zmian w prawie. W pozwie wniesionym do Sądu Okręgowego w Warszawie powódka domagała się wydania wobec pozwanej spółki zakazu ograniczania jej wstępu na teren hipermarketów spółki, opublikowania oświadczenia stwierdzającego naruszenie jej dóbr osobistych oraz przeprosin w dzienniku ogólnopolskim, a także zapłaty 25 tysięcy złotych na rzecz wskazanej organizacji pozarządowej. Jak podnosiła powódka w pozwie, nawet gdyby przyjąć, że istnieją względy, zwłaszcza natury sanitarnej, przemawiające za niewpuszczaniem psów przewodników na teren hipermarketu, to takie restrykcje są rażąco nieproporcjonalne do celu, który ma być przez nie osiągnięty. Cel ten można osiągnąć chociażby przez zapewnienie takiej osobie na czas robienia zakupów asysty pracownika sklepu, który pilnowałby, żeby pies nie miał kontaktu z żywnością itp. Powódka twierdziła, że działanie pozwanej spółki doprowadziło do naruszenia jej dóbr osobistych, takich jak godność, wolność osobista, prawo do decydowania o swoim życiu osobistym oraz wolność poruszania się po terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Postępowanie zakończyło się ugodą sądową, w której pozwana spółka „wyraziła ubolewanie z powodu zaistniałej sytuacji” i zobowiązała się przekazać kwotę 10 tysięcy złotych na rzecz wskazanej przez powódkę organizacji. Co więcej, debata publiczna na temat okoliczności przedmiotowej sprawy zainicjowana przez organizacje pozarządowe doprowadziła do nowelizacji prawa, która ma na celu zapobieganie dyskryminacji osób niewidomych korzystających z asysty psa przewodnika. Ustawą z dnia 21 listopada 2008 roku znowelizowano ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 roku

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dodane przepisy art. 20a i 20b stanowią, że „osoba niepełnosprawna wraz z psem asystującym ma prawo wstępu do obiektów użyteczności publicznej”. Uprawnienie to przysługuje również w środkach transportu kolejowego, drogowego, lotniczego i wodnego oraz w innych środkach komunikacji publicznej. Ustawa precyzuje, że warunkiem skorzystania z wyżej wymienionego uprawnienia jest „wyposażenie psa asystującego w uprząż oraz posiadanie przez osobę niepełnosprawną certyfikatu potwierdzającego status psa asystującego”. Nowelizacja weszła w życie z dniem 19 czerwca 2009 roku.

Uniemożliwienie skorzystania osobie niepełnosprawnej z usług restauracji w związku z korzystaniem przez nią z pomocy psa asystenta

Jak już wspomniano, spraw dotyczących problemu dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług jest niewiele, dlatego z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że debata publiczna na temat (omówionej wyżej) sprawy zakończonej ugodą przyczyniła się do decyzji kolejnej osoby niewidomej wystąpienia z powództwem o naruszenie jej dóbr osobistych, tym razem przez uniemożliwienie jej skorzystania z usług restauracji w związku z korzystaniem przez nią z pomocy psa asystenta osoby niepełnosprawnej. Tym razem sprawa zakończyła się wyrokiem sądowym, w którym Sąd Apelacyjny w Warszawie uznał, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda, odwołując się także do przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, będących przedmiotem nowelizacji z 2009 roku. W sprawie tej sąd stwierdził, że bezprawne ograniczenie możliwości skorzystania z usług restauracji stanowiło niewątpliwie naruszenie dobra osobistego, jakim jest wolność, mimo że do opuszczenia przez powoda restauracji doszło bez użycia przymusu fizycznego ze strony pozwanej. Sąd stwierdził, że nakazanie powodowi pozostawienia psa na zewnątrz stanowiło formę przymusu psychicznego, bo było oczywiste, że jego pobyt w restauracji wraz z psem nie będzie tolerowany. Opisane wyżej zachowanie sąd nazwał wprost „przejawem dyskryminacji powoda ze względu na niepełnosprawność”, zasądzając kwotę 10 tysięcy złotych na rzecz wskazanej przez powoda organizacji pozarządowej.

Ograniczenie dostępu do klubu klientowi z powodu jego romskiej przynależności etnicznej

Usług restauracyjnych dotyczy również kolejna sprawa sądowa, która zakoń-



MIEJSCE PRZYJAZNE

BEL POSTO

czyła się uznaniem przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu za zasadne powództwa o naruszenie dóbr osobistych osoby. Postępowanie dotyczyło ograniczenia dostępu do klubu klientowi z powodu jego romskiej przynależności etnicznej. W tej sprawie sąd również zasądził kwotę 10 tysięcy złotych na rzecz wskazanej przez powoda organizacji pozarządowej. W sprawie sąd uznał za bezsporne, że strona pozwana wprowadziła zakaz wstępu do lokalu osób pochodzenia romskiego i że zakaz ten został przez pracowników ochrony dwukrotnie wyegzekwowany wobec powoda. Sąd uznał, że doszło do naruszenia dobra osobistego powoda w formie godności osobistej, jako podstawę rozstrzygnięcia oprócz art. 23 kodeksu cywilnego wskazując art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który stanowi: „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”. Sąd stwierdził, że wszystkie działania o charakterze dyskryminacyjnym z tego tytułu należy uznać za naruszenie tak rozumianego dobra osobistego. Co ważne, szczególnie z punktu widzenia usługodawcy, w przedmiotowej sprawie sąd stwierdził, że „odpowiedzialność pozwana ponosiłaby także wówczas, gdyby przyjąć, że praktyki dyskryminacyjne w stosunku do powoda zostały zastosowane wyłącznie z inicjatywy osób ochraniających lokal. Jest oczywiste, że osoby, zatrudnione przy obsłudze lub ochronie lokalu rozrywkowego (gastronomicznego itp.) zawsze działają na rachunek właściciela (prowadzącego) lokalu oraz na podstawie jego wytycznych i wskazówek. Nie ulega też wątpliwości, że osoby te muszą stosować się do wiążących poleceń właściciela, bowiem wynika to z samego charakteru tego rodzaju działalności. [...] Z punktu widzenia ochrony usprawiedliwionych interesów klienta (konsumenta) lokalu nie może mieć istotnego znaczenia, jakie stosunki prawne łączą właściciela z osobami zajmującymi się obsługą i ochroną jego działalności. Ich zachowania kojarzone są bowiem z funkcjonowaniem konkretnego lokalu. Właściciel lokalu ponosi zatem zawsze odpowiedzialność za wyrządzone klientom przez te osoby szkody, w tym niemajątkowe, na podstawie przepisu art. 430 [kodeksu cywilnego]”.

Naruszenie dóbr osobistych osoby niepełnosprawnej przez biuro podróży przez niezapewnienie jej „odpowiednich, bezpiecznych i godnych” warunków podróży

Na uwagę zasługuje również sprawa, w której powód – ojciec niepełnosprawnego ruchowo dziecka – jako ustawowy przedstawiciel prawny wystąpił z powództwem o naruszenie dóbr osobistych swojej córki przez biuro podróży przez

niezapewnienie jej, jak podnosi strona, „odpowiednich, bezpiecznych i godnych” warunków podróży, do czego firma wcześniej się zobowiązała, znając szczególne wymagania techniczne konieczne do transportowania osoby niepełnosprawnej. Co więcej, po powrocie z wakacji powód zgłosił szkodę do pozwanego. Jego reklamacja została jednak rozpoznana odmownie. Sprawa jest w toku.

Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

W zakresie orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej obowiązku równego traktowania w obszarze dostępu do dóbr i usług dotyczy orzeczenie w sprawie Test-Achats. Sprawa ta wiąże się z wyjątkiem, który został przewidziany w art. 5 ust. 2 dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 roku wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. Artykuł 5 dyrektywy reguluje użycie czynników aktuarialnych związanych z płcią do celów ubezpieczenia i innych związanych usług finansowych. Artykuł 5 ust. 1 stanowi, że we wszystkich nowych umowach zawartych po 21 grudnia 2007 roku użycie płci jako czynnika aktuarialnego w obliczaniu składek i świadczeń nie może powodować różnic w składkach i świadczeniach poszczególnych osób. Artykuł 5 ust. 2 ustanawia wyjątek od tej zasady, umożliwiając państwu członkowskiemu utrzymanie proporcjonalnych różnic w składkach i świadczeniach poszczególnych osób w wypadkach, w których użycie płci jest czynnikiem decydującym w ocenie ryzyka opartej na odpowiednich i dokładnych danych aktuarialnych i statystycznych.

W wyroku wydanym 1 marca 2011 roku w sprawie Test-Achats, za sprawą pytania prejudycjalnego belgijskiego Trybunału Konstytucyjnego, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał art. 5 ust. 2 za nieważny ze skutkiem od dnia 21 grudnia 2012 roku, tym samym zakazując państwu członkowskiemu utrzymanie proporcjonalnych różnic w składkach i świadczeniach poszczególnych osób, także wówczas, gdy użycie płci jest czynnikiem decydującym w ocenie ryzyka opartej na odpowiednich i dokładnych danych aktuarialnych i statystycznych.

W opinii Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, art. 5 ust. 2, zezwalając państwu członkowskiemu na utrzymanie bez ograniczeń czasowych wyjątku od zasady równości płci określonej w art. 5 ust. 1, jest sprzeczny z dyrek-

tywą unijną wyznaczającą jako cel osiągnięcie równego traktowania kobiet i mężczyzn i kobiet w obliczaniu składek ubezpieczeniowych i świadczeń, który jest celem dyrektywy określonym przez ustawodawcę w zakresie obszaru ubezpieczeń. Tym samym artykuł ten nie jest zgodny z art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Decyzję swoją Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej oparł na tezie, że płeć jest cechą, która – jak rasa czy pochodzenie etniczne – jest nierozdzielnie związana z osobą ubezpieczonego, na którą to cechę nie ma on żadnego wpływu. Inaczej niż na przykład wiek, płeć osoby nie podlega żadnym naturalnym zmianom. Zanim trybunał zajął ostateczne stanowisko w sprawie, Juliane Kokott, rzecznik generalna Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w opinii z 30 września 2010 roku, na której trybunał oparł orzeczenie, podkreślała, że przedmiotowy wyjątek nie może dotyczyć jednoznacznych biologicznych różnic między ubezpieczonymi, ale dotyczy sytuacji, w których różne rodzaje ryzyka ubezpieczeniowego mogą być powiązane co najwyżej statystycznie z płcią. Wobec tego nie można uznać podstawy tego rozróżnienia za usprawiedliwioną. Rzecznik podkreśliła, że czynnikiem może być na przykład średnia długość życia ubezpieczonych, która jest determinowana przez takie wskaźniki, jak wykonywany zawód, środowisko rodzinne i społeczne, nawyki żywieniowe czy uprawianie sportu. Rzecznik generalna zasugerowała Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej, że przepis wprowadzający opisywany wyjątek nie może się ostać w zderzeniu z normami wyższego rzędu gwarantującymi zasadę równości kobiet i mężczyzn w prawie unijnym.

PODSUMOWANIE

Zakres ochrony prawnej przed dyskryminacją w dostępie do dóbr i usług w praktyce stosowania ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zapewne będzie stanowił przedmiot debaty publicznej na temat wzajemnych relacji między obowiązkiem równego traktowania w tym obszarze życia a prawem własności czy swobodą prowadzenia działalności gospodarczej.

MIEJSCE PRZYJAZNE

KAWIARNIA FAWORY



Artykuł 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi: „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”.

Zasady zawarte w tym przepisie, wraz z wymienioną w art. 21 konstytucji ochroną prawa własności, stanowią fundament, na jakim opiera się ustrój gospodarczy Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z art. 22, „Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny”. Warunki prawne podejmowania działalności gospodarczej zostały określone w ustawie z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej. Ustawa ta reguluje również warunki prawne wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ponadto ustawa określa podstawowe zasady, jakie obowiązują państwo i jego organy oraz podmioty podejmujące i prowadzące działalność gospodarczą. Do tych zasad możemy zaliczyć dwie podstawowe: zasadę wolności gospodarczej, oznaczającą, że podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne, oraz zasadę równości wszystkich podmiotów gospodarczych przy podejmowaniu, wykonywaniu i zakończeniu działalności gospodarczej, która zapewnia przedsiębiorcom prawo do równego traktowania przez państwo i jego organy, z kolei dla państwa i jego organów zasada ta oznacza obowiązek równego traktowania przedsiębiorców. Zgodnie z ustawowym określeniem działalności gospodarczej, możemy wyodrębnić działalność gospodarczą *sensu stricto* oraz działalność zawodową. Działalność zawodowa dotyczy działalności prowadzonej przez osoby fizyczne w sferze tak zwanych wolnych zawodów, inaczej umownie nazywanych zawodami zaufania publicznego (na przykład radcy prawnego, sędziego). Zgodnie z omawianą ustawą, przedsiębiorców dzielimy na trzy podstawowe grupy: osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym przepisy ustaw przyznają zdolność prawną (na przykład spółka jawna, spółka partnerska). Analogiczne podmioty są zobowiązane do przestrzegania zasady równego traktowania na gruncie tak zwanej ustawy antydyskryminacyjnej (art. 2).

Ustawowym ograniczeniem swobody działalności gospodarczej są koncesje, zezwolenia czy obligatoryjna rejestracja działalności do odpowiedniego rejestru prowadzonego przez władze administracyjne, co wynika z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. **Równie ważnym ograniczeniem swobody działalności gospodarczej, wynikającym z tak zwanej ustawy antydyskryminacyjnej, jest obowiązek równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne i narodowość.** Ograniczenie to dotyczy także prawa własności, które na gruncie art. 64 ust. 3 omawianej ustawy również może być limitowane ustawowo w zakresie, w jakim nie narusza to istoty tego prawa.

Wszystkie ograniczenia nakładane przez państwo – zarówno swobody działalności gospodarczej, jak i prawa własności – muszą wynikać z rzeczywistej potrzeby i być wprowadzane dla dobra ogółu, ze względu na ważny interes publiczny, którym bez wątpienia jest poszanowanie innych fundamentalnych praw konstytucyjnych, jakimi są zasada sprawiedliwości społecznej czy zasada równości.

Artykuł 2 Konstytucji: „Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej”.

Należy to rozumieć w ten sposób, że w demokratycznym państwie prawa nie tylko mają być zabezpieczone prawa większości, ale także powinien być uznawany głos i powinna być uznawana wola mniejszości społecznych. Na tym właśnie polega urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej w demokratycznym państwie prawa. Tak więc realizacja zasady sprawiedliwości społecznej powinna polegać na zapewnieniu przez państwo rozwiązań prawnych umożliwiających osobom należącym do grup społecznych szczególnie narażonych na wykluczenie dostęp do wszelkich dóbr i usług dostępnych publicznie, co choć w pewnym sensie ogranicza konstytucyjne prawo własności czy swobody działalności gospodarczej, bez wątpienia nie stoi z nimi w sprzeczności, tym bardziej że podmioty korzystające z ochrony prawnej wynikającej z tych praw, jako właściciele czy przedsiębiorcy, także mogą skorzystać z ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie obowiązujących przepisów prawa krajowego.

ROZDZIAŁ 5: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONO
KORZYŚCI TWORZENIA DLA TWOJEJ FIRMY
KODEKSU RÓWNEGO TRAKTOWANIA,
PRZYKŁAD KODEKSU ORAZ DOBRE PRAKTYKI



ROZDZIAŁ 5: W KTÓRYM PRZEDSTAWIONO KORZYŚCI TWORZENIA DLA TWOJEJ FIRMY KODEKSU RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZYKŁAD KODEKSU ORAZ DOBRE PRAKTYKI

DLACZEGO WARTO OPRACOWAĆ ZASADY (KODEKS) RÓWNEGO TRAKTOWANIA DLA SWOJEJ FIRMY

Zasady (kodeks) równego traktowania to przyjęty przez firmę (opis sposobu opracowania i przyjmowania takiego dokumentu znajduje się w punkcie II) i publicznie dostępny dokument, który stanowi, że firma dąży do poszanowania różnorodności społecznej i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe czy etniczne, kolor skóry, światopogląd i przekonania religijne, płeć, orientację seksualną, stopień sprawności czy wiek. Kodeks równego traktowania zwykle wyznacza konkretne kroki i działania, które firma podejmuje, aby zapewnić równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji. Potwierdza ona zatem, że firma przestrzega ustawodawstwa – obowiązującego zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej – dotyczącego równego traktowania.

W badaniu Komisji Europejskiej wśród małych i średnich przedsiębiorstw z całej Unii Europejskiej zdecydowana większość przedstawicieli i przedstawicielek firm objętych badaniem – aż 83% – stwierdzała, że podjęte przez nich działania na rzecz równego traktowania i różnorodności były dla nich korzystne. Większość firm, które decydują się na przyjęcie zasad lub całościowej polityki równego traktowania, robi to, żeby:



MIEJSCE PRZYJAZNE

PLAN B.

„Prowadzę biznes. Gdybym sprzedawał akumulatory, nie pytałbym, czy te akumulatory kupuje homoseksualista, czy czarny, czy ktokolwiek... Sprzedawałbym te akumulatory, bo o to chodzi, żeby to sprzedać” – Jakub Ciecierski, OSIR

Zwiększyć konkurencyjność rynkową: grupa klientów i klientek na dzisiejszym rynku jest coraz bardziej różnorodna. Wynika to bowiem z większego udziału kobiet, mniejszości etnicznych, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami itd. Firma, która skutecznie i trafnie identyfikuje szeroki wachlarz potencjalnych klientów i klientek, a także potrafi opracować atrakcyjną ofertę dla różnych grup konsumentów, ma większą zdolność do reagowania na zmieniające się potrzeby, gusty, zainteresowania społeczeństwa, co zapewnia przewagę konkurencyjną. Polityka równego traktowania jest uznawana przez firmy za narzędzie pomocne w trafniejszym opracowywaniu usług i produktów dla różnych grup konsumentów. Przyczynia się więc do tworzenia wizerunku firmy jako bardziej nowoczesnej, innowacyjnej, profesjonalnej.

Najczęściej wymieniane korzyści dostrzegane przez przedsiębiorców w związku z przyjęciem zasad lub polityki równego traktowania w swojej firmie:

- pozytywny wizerunek i dobra opinia o firmie,
- innowacja i kreatywność w działaniu firmy,
- zapewnienie zgodności podejmowanych działań z prawem oraz unikanie ewentualnych kar pieniężnych i sankcji,
- przewaga konkurencyjna oraz skuteczność ekonomiczna,
- wzrost lojalności pracowników i pracowników wobec firmy
- większe zadowolenie klientów i klientek.

Działać etycznie: Przyjęcie i wdrożenie zasad lub polityki równego traktowania pozwala firmom otwarcie i publicznie potwierdzić, że przestrzegają takich wartości i zasad, jak równość szans, prawa człowieka, sprawiedliwy handel. Jest to szczególnie ważne, biorąc pod uwagę, że dzisiejsi konsumenci i konsumentki oczekują, że firmy będą nie tylko przyjazne dla klientów i klientek, ale także będą świadomie podejmowały decyzje i działania, aby zapewnić, że nie wpływają negatywnie na szersze otoczenie społeczne czy środowisko naturalne. Innymi słowy, oczekują, że firmy będą społecznie odpowiedzialne. Konsumenci oczekują

również, że firmy podporządkują się regulacjom prawnym dotyczącym równego traktowania i niedyskryminacji, zarówno jako usługodawcy, jak i jako pracodawcy. Tym samym – w formie publicznie dostępnego dokumentu prezentującego stanowisko firmy – polityka równego traktowania daje konsumentom możliwość potwierdzenia, czy dana firma spełnia ich oczekiwania jako biznes przyjazny, odpowiedzialny i niedyskryminujący.

Badania w Anglii dowodzą, że konsumenci i konsumentki:

■ kupują produkty od firm, które uznają za społecznie odpowiedzialne,

■ aktywnie szukają informacji, czy interesująca ich firma jest społecznie odpowiedzialna,

■ unikają produktów czy usług firm, które miały negatywną opinię pod względem odpowiedzialności społecznej i etyki działania,

■ rekomendują firmę innym osobom, jeśli miała ona pozytywną reputację jako społecznie odpowiedzialna.

Przestrzegać obowiązujących regulacji prawnych: prowadzenie biznesu jest obwarowane różnymi wymaganiami, rozpoczynając od dyrektyw Unii Europejskiej i prawa krajowego, przez standardy dla określonego przemysłu, danej usługi czy konkretnego sektora, po interesy klientów i klientek. Wymagania te obejmują zarówno regulacje wiążące prawnie, jak i regulacje, które wpływają na kulturę i normy działania biznesu. Wiele firm przyjmuje szeroko zakrojone polityki równego traktowania, w których wyraźnie zaznaczony obowiązek przestrzegania przez firmę zasad równości stanowi punkt wyjścia zdefiniowania standardów i norm specjalnych dla danego przedsiębiorstwa. Przyjęcie i wdrożenie zasad lub polityki równego traktowania pozwala zatem firmie zapewnić, że przestrzega ona prawa i szanuje je, a dodatkowo pokazać, że robi to z przekonaniem i pomysłem, na przykład wypracowując autorskie rozwiązania lub przestrzegając standardów wychodzących ponad prawo (może podpisać Kartę Różnorodności, która jest propagowana przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania i pozwala przedsiębiorcom dodatkowo podkreślić, że cenią i szanują różnorodność społeczną oraz przestrzegają zasady równego traktowania – więcej informacji na ten temat na stronie internetowej www.kartaroznorodnosci.pl/pl).

„Dlaczego warto być otwartym lokalem? Nie patrzę na to na takiej zasadzie, że warto być otwartym lokalem. Patrzę na to na takiej zasadzie: dlaczego warto być otwartym człowiekiem? Uważam, że nie warto się ograniczać, bo gdy się ograniczasz, to patrzysz w jedną stronę, a tak masz szersze poglądy. Ja się nie boję rozmawiać ze wszystkimi osobami, nie rozumiem więc, czemu miałbym się bać je obsługiwać. Dlaczego warto? Bo można się czegoś dowiedzieć! Po prostu” – Jakub Ciecierski, OSIR

Klauzula antydyskryminacyjna w umowach najmu z Miastem Stołecznym Warszawą:

Czy wiesz, że Miasto Stołeczne Warszawa ma w planach wprowadzenie klauzul antydyskryminacyjnych do umów najmu lokali użytkowych będących własnością miasta? Oznacza to, że jeśli najemca (na przykład klub nocny) nie będzie zapewniał równego traktowania w lokalu, miasto będzie miało prawo do wypowiedzenia umowy najmu. Taki zapis w umowach najmu ma na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich warszawiaków i warszawianek bez względu na rasę, pochodzenie narodowe czy etniczne, kolor skóry, płeć, wiek, niepełnosprawność itd. Poza tym ma ono zapobiegać selekcji noszącej znamiona dyskryminacji (na przykład gdy praktyka odmowy wstępu do klubu jest bezprawna).

Celem klauzuli antydyskryminacyjnej jest również zachęcenie najemcy do przeszkolenia personelu klubu w zakresie znajomości samej klauzuli, pojęć dyskryminacji i równego traktowania oraz ich zastosowania przy sprzedaży towarów i oferowaniu usług. Najemca powinien zapoznać z tymi zagadnieniami nie tylko „swoją” personel, ale także osoby niezależnie świadczące usługi lub sprzedające towary w lokalu najemcy. Podpisując umowę najmu zawierającą klauzulę antydyskryminacyjną, najemca zobowiązałby się do umieszczenia w regulaminie, na głównej stronie internetowej klubu i w widocznym miejscu w lokalu, zasad polityki równego traktowania.

Przyjęcie i wdrożenie zasad lub polityki równego traktowania potwierdza, że firma jest wrażliwa etycznie i społecznie, ponieważ:

firmy przyjmują i określają ją dobrowolnie, a zatem wykracza ona poza prawne nakazy i pokazuje, że firma jest przyjazna i otwarta, wpisuje w strategię biznesową cele dotyczące budowania pozytywnych i przy-

jaznych relacji z klientami i klientkami oraz szerszym otoczeniem społecznym, podkreśla, że dla firmy liczą się nie tylko rezultaty finansowe, ale także sposób ich osiągnięcia.

STWÓRZ KODEKS RÓWNEGO TRAKTOWANIA DLA SWOJEJ FIRMY:

■ **Kodeks równego traktowania jest dokumentem, który:**

- podsumowuje i określa zobowiązania twojej firmy do równego traktowania jako integralny element strategii biznesowej, świadczy zatem o twojej firmie jako nowoczesnej, innowacyjnej i profesjonalnej,
- publicznie deklaruje respektowanie przez twoją firmę antydyskryminacyjnego prawa krajowego i unijnego,
- określa standardy postępowania i zachowania dla personelu w twojej firmie,
- pozwala osobom korzystającym z twojej oferty zorientować się, czego mogą oczekiwać od twojej firmy i od twojego personelu.

92

Kodeks równego traktowania w twojej firmie powinien zawierać co najmniej cztery podstawowe części, które wspólnie zagwarantują, że podejście firmy do równego traktowania jest **zrozumiałe**, **przejrzyste** i **wykonalne**:

Część pierwsza: Deklaracja zobowiązania twojej firmy do równego traktowania i niedyskryminacji

Kodeks równego traktowania powinien jasno określić, jakie są cele twojej firmy w związku z jej wprowadzeniem, na przykład:

- zapewnić zgodność działania twojego biznesu z istniejącymi i obowiązującymi regulacjami prawnymi,
- wzmocnić pozytywny wizerunek twojej firmy jako wrażliwej społecznie i szanującej prawa człowieka,
- trafniej odpowiadać na potrzeby i preferencje konkretnych grup konsumentów (na przykład kobiety, rodziny, osoby młode, osoby 50+, migranci).



JAKUB I ANTEK

OSIR CAFE

fot. K. Pacholak



DOMINIK, MAREK, STEFAN

LABORATORIUM ANIMATORNI



JOANNA

KAWIARNIA FAWORY

„Widzę miejsca otwarte na wszystkich, bo mi się marzy coś takiego, żeby można było się spotkać w sobotę, założmy – w ciągu dnia, żeby wszyscy przyszli, żeby osoby starsze też spokojnie przychodziły do tych miejsc na jakieś wydarzenia. Żeby był na przykład brydż, potańcówki...” – Marek „Marian” Brzeziński, *Kod Pokoleń*

Kodeks równego traktowania powinien jednoznacznie określać, że zasada równego traktowania jest elementem strategii biznesowej i systemu wartości przyświecających firmie. Powinien zatem być komplementarny z innymi dokumentami określającymi standardy, etykę czy kodeksy postępowania w firmie.

Przykład treści deklaracji otwierającej firmowy kodeks równego traktowania: Profesjonalne działanie.

Uczciwy biznes.

Troska o reputację naszych klientów i klientek oraz o reputację naszej firmy.

Szacunek dla ludzi i środowiska.

Działanie odpowiedzialnie pod względem naszej lokalnej społeczności i środowiska naturalnego.

Działanie wspólnie jako zgrany zespół.

Uwzględnianie wymiaru etycznego naszych działań.

To są standardy, jakie chcemy zapewnić dla naszego sposobu działania i które opisujemy w naszym kodeksie równego traktowania.

W praktyce dokument dotyczący równego traktowania wielu firm zaczyna się od wstępu, w którym właściciel, dyrektor lub inna osoba decyzyjna oficjalnie oświadcza, że firma priorytetowo traktuje zasady równego traktowania i nie-dyskryminacji. Ważne jest, aby osoby na stanowiskach decyzyjnych w firmie rozumiały i wspierały zasady równego traktowania, ponieważ bez ich poparcia polityka równego traktowania, nawet jeśli zostanie wprowadzona, nie przełoży się realnie na poprawę działań firmy pod względem równego traktowania.

Personel musi także rozumieć i wspierać zasady równego traktowania. Idealem jest, gdy przyjęcie kodeksu w firmie jest rezultatem procesu konsultacji między kierownictwem, które go zatwierdza, a personelem, który jest odpowiedzialny za jego codzienne wdrażanie i stosowanie. Włączenie szerokiej grupy osób pracujących

w firmie w proces tworzenia polityki równego traktowania:

■ ułatwia jej wdrażanie dzięki temu, że wszyscy ją rozumieją i doceniają jej znaczenie dla codziennego działania firmy,

■ zwiększa prawdopodobieństwo, że przyjęcie kodeksu przyniesie realne wyniki pod względem przestrzegania przez firmę zasad równego traktowania,

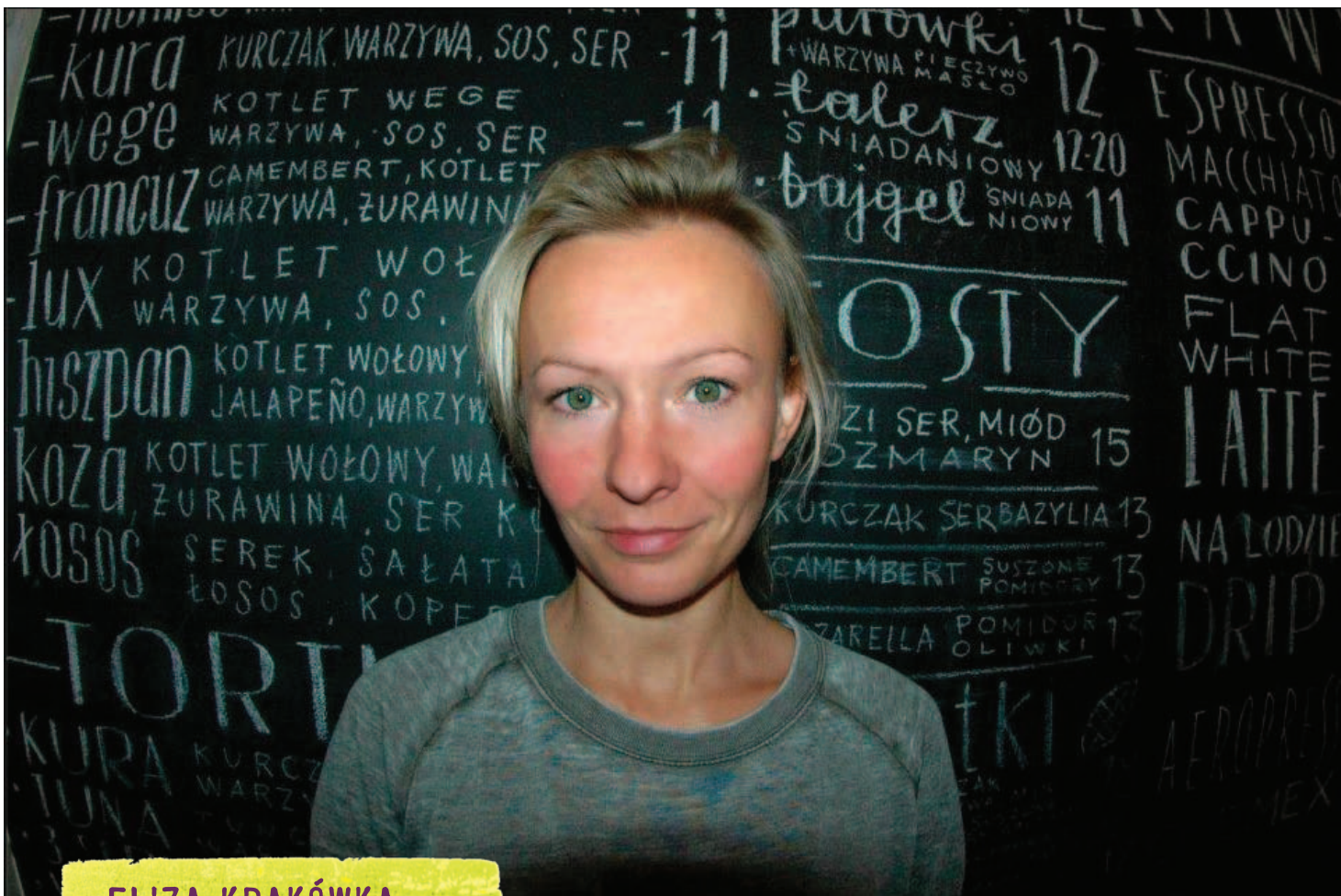
■ będzie odpowiadała na różnorodność osób zatrudnionych w firmie, które zapewne reprezentują różne potrzeby, opinie i środowiska, znajdujące się także wśród obecnych lub przyszłych klientów i klientek,

■ może pomóc odkryć obszary działalności biznesu, które nie są zgodne ze standardami i z regulacjami dotyczącymi równego traktowania.

Korzyści z procesu konsultacji przyjmowania kodeksu równego traktowania:

W małej firmie remontowej jej menedżer zdecydował się wprowadzić zasady równego traktowania, które poprawiłyby wizerunek firmy i zapewniłyby zgodność jej działania z prawem. Zorganizował więc serię trzech zebrań zespołowych – pierwsze, żeby wyjaśnić cel takiej polityki, drugie, żeby przedstawić i przedyskutować swoje sugestie dotyczące zapisów w dokumencie, trzecie, żeby zatwierdzić politykę. Łącznie dziesięć osób wzięło udział w zebraniach: właściciel firmy, personel administracyjny i przedstawiciele załogi pracującej w terenie.

Podczas drugiego zebrania stało się jasne, że kilka osób spośród całkowicie s feminizowanego personelu administracyjnego czuło się wykluczonych z możliwości pracy w terenie, ponieważ było to całkowicie zmaskulinizowane środowisko. Firma zdecydowała zatem opracować całościowe zasady równego traktowania i włączyć do nich opracowanie specjalnych szkoleń i programu rozwoju dla personelu chcącego rozwinąć swoje umiejętności i wiedzę niezbędne do pracy w terenie. Przyjęte zasady przewidywały również sposoby monitorowania proporcji między kobietami i mężczyznami w poszczególnych działach firmy. Szczególna uwaga skupiona na kwestii równego traktowania ze względu na płeć wpisywała się w cel ogólny przyjętych zasad, jakim było wzmocnienie wizerunku firmy wśród klientów: obecność kobiet i mężczyzn w różnych działach potwierdza, że firma jest nowoczesna, innowacyjna i postępową.



ELIZA KRAKÓWKA

MY'O'MY

Część druga: Wyrażenie zgodności twojego kodeksu równego traktowania z istniejącymi ramami prawnymi

Regulacje prawne dotyczące równego traktowaniu i niedyskryminacji, których twoja firma jest zobowiązana przestrzegać i (lub) które powinna stosować w praktyce, zostały omówione w czwartym rozdziale informatora. Zasady równego traktowania w twojej firmie powinny obejmować równe traktowanie i niedyskryminację z uwzględnieniem minimum następujących cech chronionych:

- płeć,
- kolor skóry,
- pochodzenie etniczne,
- pochodzenie narodowe,
- wyznanie i przekonania religijne,
- stopień sprawności,
- wiek,
- orientacja seksualna.

Kodeks równego traktowania może jednak wykraczać poza podstawowe wymagania wynikające z prawa. Na przykład może on także uwzględniać:

- takie przesłanki dyskryminacji, które nie są określone w obowiązującym prawie w Polsce (na przykład dyskryminacja ze względu na status ekonomiczny, zdrowie, stan cywilny),
- zachowania ujawniające uprzedzenia i stereotypy, które, jeśli występują wśród personelu, mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek twojej firmy,
- zachowania, które tworzą negatywne i niezdrowe środowisko pracy, takie jak molestowanie, groźby czy zastraszanie.

„Dlaczego warto prowadzić lokal otwarty dla wszystkich? Lubimy ludzi i ich indywidualność. Każdy człowiek wnosi coś nowego (innego), dzięki temu możemy ciągle się rozwijać, iść do przodu, nie ograniczając się i szanując ich potrzeby”
– Eliza Krakówka, My'o'My

Pamiętaj! Zasady równego traktowania w twojej firmie powinny odzwierciedlać specyficzne dla twojego biznesu potrzeby i priorytety, ze szczególnym odniesieniem

do kultury pracy, wielkości przedsiębiorstwa, budżetu, zasobów, otaczającej społeczności lokalnej i rodzaju działalności. Poruszenie tych kwestii wprost wzmacnia wizerunek twojej firmy jako społecznie odpowiedzialnej, postępowej i pozytywnie nastawionej na zmiany, a jednocześnie zachowującej wyraźną i oryginalną tożsamość biznesową.

Część trzecia: Informacje o tym, jak twój kodeks równego traktowania będzie realizowany w praktyce

W tej części można określić, jakie konkretnie działania planujesz podjąć i wdrożyć, aby zapewnić, że twoja firma przestrzega zasad równego traktowania i niedyskryminacji. Kodeks powinien określać standardy lub oczekiwania dla co najmniej dwóch aspektów działania twojego biznesu:

- a. postępowanie i zachowanie personelu,
- b. sposób organizacji i dostarczania twojej oferty.

Informacje, które są opisane w tej części, powinny posłużyć później jako punkt odniesienia dla codziennej pracy firmy.

a. Standardy i oczekiwania wobec postępowania i zachowania personelu:

To personel kształtuje wizerunek biznesu. Firmom zależy więc na tym, aby personel w kontaktach zawodowych traktował każdego z godnością i szacunkiem, a swoim zachowaniem, swoimi decyzjami i swoim ogólnym postępowaniem odzwierciedlał wartości, które są najważniejsze dla firmy. W kodeksie równego traktowania można określić:

- jakich zachowań oczekujesz od ludzi, którzy reprezentują twój biznes,
- jakie typy postępowania nie będą tolerowane u osób reprezentujących twoją firmę (polityka powinna jasno stwierdzić, że nie będzie tolerowane postępowanie prowadzące do dyskryminacji, nierównego traktowania, niegodnego traktowania, zastraszania, molestowania; można podać konkretne przykłady akceptowalnych i nieakceptowanych zachowań, aby zapewnić, że określone standardy i oczekiwania są wyraźne i zrozumiałe),
- jakie są konsekwencje lub jakie dyscyplinarne środki zostaną zastosowane w sytuacji, gdy osoby pracujące w firmie nie zastosują się do przyjętej polityki równego traktowania.

Warto wyznaczyć konkretną osobę w firmie, do której personel może się zwrócić z prośbą o poradę lub wsparcie w rozwiązywaniu trudnych sytuacji. Zapewni to pełną przejrzystość oraz konkretne wsparcie dla personelu.

Aby pomóc personelowi rozwiązać nieprzewidziane lub szczególnie trudne pod względem etycznym problemy, w dokumencie dotyczącym równego traktowania można uwzględnić pytania pomocnicze dla pracowników. Na przykład:

Gdy podejmujesz decyzję, jak postępować i jakie rozwiązania wprowadzić w odpowiedzi na sytuację, która wydaje ci się niejednoznaczna, zadaj sobie najpierw kilka pytań sprawdzających:

- Czy działanie, które rozważasz w odpowiedzi na daną sytuację, jest legalne?
- Czy to działanie jest w porządku? Czy poczujesz się źle, gdy inni się dowiedzą, że podejmujesz tego typu działanie?
- Czy działanie to wpłynie negatywnie na ciebie lub na naszą firmę?
- Kto może ponosić konsekwencje wdrożenia działania (współpracownicy i współpracownice, klienci i klientki, partnerzy biznesowi, społeczność lokalna)?
- Jak wyglądałby opis tego działania w wiadomościach w mediach?
- Jakie alternatywne działanie możesz podjąć?

b. Standardy i wymagania dotyczące produkcji i (lub) świadczenia usług albo dostarczania dóbr:

„W kawiarni dyskryminacja polega na tym, że ktoś czuje się niedobrze w jakimś miejscu, czuje się niechciany w jakimś miejscu, nieproszony na przykład, napotyka jakieś trudności po drodze, których nie powinien napotkać. [...] Dobraliśmy sobie [jako pracowników] na tyle miłych i otwartych ludzi, że oni sami są wrażliwi na takie rzeczy. Oni, jeśli przychodzi ktoś naprawdę starszy i chce po prostu kawę, a ma wybór dziesięciu różnych rodzajów kaw, to wiedzą, że trzeba mu zrobić najprostszą kawę, nie dyskutować czy taką, czy taką, bo to do niczego nie prowadzi. Ułatwić takiej osobie, troszkę odgadnąć jej intencje, przypomnieć sobie, jak to było kiedyś, i po prostu ułatwić” – Joanna, Fawory



DJ VIKA (WIRGINIA SZMYT)

Kodeks równego traktowania powinien podkreślić zobowiązanie firmy do redukcji przeszkód w dostępie do oferowanych usług czy dóbr. Należy rozważyć wszystkie aspekty lokalizacji przestrzennej i warunków oferty, w tym:

■ **Wejście do lokalu:** Czy jest winda lub podjazd, który umożliwia na przykład osobom niepełnosprawnym dostęp do twojego biura? Jak możesz ułatwić lub zwiększyć dostęp do lokalu?

■ **Oznaczenia i informacje:** Czy informacja o twoich usługach i warunkach ich dostarczania jest jasna i dostępna dla klientów i klientek, którzy na przykład niedowidzą lub nie mówią po polsku?

■ **Kontakt z personelem:** Czy twój personel potrafi rozpoznawać specjalne potrzeby klientów i klientek? Czy jest przygotowany zarówno pod względem wiedzy o równym traktowaniu, jak i pod względem pozytywnego nastawienia do modyfikowania sposobu działania tak, aby zapewnić równy dostęp do twoich usług (na przykład przez czytanie menu na głos dla osób niedowidzących i niewidomych, przez wyniesienie produktów na zewnątrz dla klientów i klientek, jeśli nie ma zapewnionego dostępu do lokalu dla osób niepełnosprawnych fizycznie)?

„Odrobinę sympatii, uśmiechu, czasu dla każdego. Wiadomo, że człowiek starszy raz nie dosłyszysz, raz dziesięć razy zapyta o jedno, bo nie rozumie, a ktoś jest przygłuchy. Grzeczność” – DJ Vika (Virginia Szmyt)

103

■ **Dostęp do kas, toalet itp.:** Czy infrastruktura lokalu jest sprzyjająca na przykład dla osób na wózkach inwalidzkich? Jak możesz ułatwić lub zwiększyć dostęp do podstawowej infrastruktury biura czy lokalu?

■ **Materiały promocyjne:** Czy informacje (drukowane, dostępne na stronie internetowej firmy) są przygotowane w formatach redukujących potencjalne przeszkody, na przykład w alfabecie Braille’a, w wersji audio dla osób niedowidzących lub niewidomych albo w innych językach stosowanych powszechnie przez grupy twoich klientów i klientek.

Tematy najczęściej uwzględniane w zasadach równego traktowania przyjętych przez przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej:

■ **Standardy i warunki sprzedaży i obsługi klientów i klientek.**

■ **Materiały i działania marketingowe opracowane zgodnie z zasadami równego traktowania.**

■ **Warunki pracy w firmie (na przykład szkolenia dla personelu, warunki i standardy rekrutacji pod względem zatrudniania różnorodnego personelu).**

■ **Kultura organizacyjna wewnątrz firmy, szanująca i propagująca wartości różnorodności społecznej oraz równego traktowania.**

■ **Zaangażowanie firmy w społeczność lokalną.**

Część czwarta: Monitorowanie wdrażania zasad równego traktowania

Działania monitorujące mają na celu sprawdzenie i ocenienie stopnia realizacji zasad równego traktowania przyjęte w firmie. Działania te powinny pozwolić:

■ zidentyfikować obszary działania twojej firmy, w których nie są przestrzegane zobowiązania w zakresie równego traktowania,

■ opracować bardziej skuteczne i trafne standardy lub procedury, które pozwolą twojej firmie spełniać wymagania z zakresu równego traktowania,

■ zbierać informacje, które potwierdzają twój status jako firmy zaangażowanej na rzecz równego traktowania i niedyskryminacji (jest to szczególnie ważny rezultat monitorowania przestrzegania zasad równego traktowania, pozwalający ci zgromadzić informacje, które budują pozytywny wizerunek twojej firmy i którym możesz się chwalić!).

Jest wiele sposobów na monitorowanie realizacji zasad równego traktowania w twojej firmie, na przykład:

■ Procedura przekazywania przez klientów i klientki informacji zwrotnej dotyczącej ich doświadczenia w kontakcie z twoją firmą pod względem równego traktowania.

■ Procedura raportowania dla personelu, który jest świadkiem naruszenia polityki lub jest zaangażowany w naruszenie polityki.

■ Analiza profilu klientów i klientek w celu określenia, czy firma dociera ze swoją ofertą do wszystkich potencjalnych zainteresowanych (na przykład czy wśród twoich klientów i klientek są reprezentowane osoby w różnym wieku czy różnej płci).

■ Zbieranie informacji o różnorodności społecznej wśród personelu, o doświadczeniach personelu pod względem równego traktowania, o wiedzy i informacji

w zakresie równego traktowania oraz o potrzebach szkoleń i dodatkowego wsparcia w tym zakresie.

Aby sprzyjać wdrażaniu i stosowaniu zasad równego traktowania oraz zwiększyć przejrzystość ich monitorowania, dobrą praktyką jest wyznaczenie osoby w firmie, która jest odpowiedzialna za nadzorowanie i wdrażanie kodeksu równego traktowania (na przykład menedżer lub menedżerka do spraw równego traktowania). Taka osoba powinna mieć wiedzę o sprawach związanych z równym traktowaniem, niedyskryminacją i różnorodnością społeczną. Zakres jej zadań i obowiązków w związku z realizacją zasad równego traktowania powinien być ściśle określony w ramach ogólnego zakresu obowiązków. Personel w twojej firmie powinien wiedzieć, w jakim zakresie może liczyć na wsparcie od osoby na takim stanowisku. Taka osoba może być ponadto zobowiązana do uczestniczenia w szkoleniach dotyczących tematyki równego traktowania, (nie)dyskryminacji, różnorodności, ponadto może odpowiadać za przeprowadzanie szkoleń dla personelu w twojej firmie.

Możesz dodatkowo propagować wizerunek twojej firmy jako pozytywnie nastawionej wobec różnorodności społecznej i równego traktowania. Na przykład tak:

■ **Bierz udział w wydarzeniach i działaniach, które upowszechniają i celebrują różnorodność społeczną. Przykładami takich wydarzeń są Parada Schumana, Wielokulturowe Street Party, Parada Równości. Organizatorzy takich wydarzeń są chętni do zaangażowania partnerów z sektora prywatnego i otwarci na dyskusję o zapewnieniu konkretnych obustronnych korzyści wynikających ze współpracy.**

■ **Przekaż darowiznę organizacji, która wspiera grupy narażone na dyskryminację (na przykład organizacji zajmującej się obroną praw kobiet, środowiskom LGBT, migranckim lub uchodźczym). Baza z informacjami o takich organizacjach jest dostępna na stronie internetowej www.ngo.pl. Jeśli wspierasz taką organizację, upewnij się, że twoi klienci i klientki wiedzą, że to robisz! To wpłynie pozytywnie na wizerunek firmy jako biznesu odpowiedzialnego społecznie.**

■ **Skontaktuj się z organizacjami, które wspierają integrację osób narażonych na dyskryminację na rynku pracy, aby podnosić świadomość o możliwości pracy w twojej firmie. Zatrudnienie zróżnicowanego personelu sprawi, że twój biznes będzie skuteczniej odpowiadać na potrzeby szerszej grupy klientów i klientek.**

■ **Zorganizuj szkolenie dla personelu dotyczące równego traktowania. Niektóre organizacje pozarządowe oferują bezpłatne szkolenia lub usługi doradcze**

w zakresie przestrzegania praw z obszaru równego traktowania i prowadzenia działań antydyskryminacyjnych, a także dotyczące różnych grup mniejszościowych. Szkolenia takie mogą podnieść wiedzę i umiejętności osób reprezentujących twoją firmę. Dodatkowo certyfikaty lub inne dokumenty poświadczające ukończenie takiego szkolenia mogą pozytywnie wpłynąć na wizerunek twojej firmy. Na końcu informatora znajdziesz listę organizacji – niektóre z nich oferują takie szkolenia lub usługi doradcze.

PRZYKŁAD KODEKSU RÓWNEGO TRAKTOWANIA, KTÓRY MOŻESZ PRZYJĄĆ W SWOJEJ FIRMIE

Kodeks równego traktowania

[nazwa firmy]

[Nazwa firmy], z inicjatywy [Dyrektora/Dyrektor, Prezesa/Prezes] oświadcza, że **respektuje i wdraża** przepisy dotyczące niedyskryminacji i równego traktowania określone w prawodawstwie na szczeblu krajowym i europejskim. Wiemy, że niektóre osoby i grupy społeczne w Polsce doświadczają bezprawnej dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na płeć, światopogląd lub przekonania religijne, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, kolor skóry lub pochodzenie etniczne czy narodowe. Jako firma jesteśmy głęboko przekonani, że równe traktowanie jest podstawowym prawem człowieka i aktywnie przeciwstawiamy się wszystkim formom bezprawnej dyskryminacji i nierównego traktowania, zarówno w naszej firmie, jak i w społeczeństwie.

Wierzimy również, że propagowanie różnorodności i wspieranie równego traktowania nie tylko poprawia wizerunek naszej firmy jako odpowiedzialnego i w pełni zgodnego z prawem biznesu, ale także sprawia, że nasza firma jest innowacyjna, nowoczesna i konkurencyjna we współczesnej gospodarce rynkowej.

Celem ogólnym naszych zasad równego traktowania jest propagowanie wartości wynikających z różnorodności społecznej oraz kultywowanie i odzwierciedlenie ich w każdym aspekcie działania naszej firmy. Do celów szczegółowych naszego kodeksu równego traktowania należy:

- zagwarantowanie, że żadna osoba nie doświadcza dyskryminacji lub nierównego traktowania w dostępie lub korzystaniu z oferty naszej firmy,
 - zapewnienie, że żadna osoba pracująca w firmie nie doświadcza dyskryminacji lub nierównego traktowania,
 - tworzenie przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy czuje się włączony i traktowany z szacunkiem i godnością,
 - podnoszenie świadomości o wartościach i korzyściach wynikających z różnorodności społecznej, równego traktowania i niedyskryminacji w firmie.
- [Nazwa firmy] zobowiązuje się:
- podejmować systematyczne działania służące eliminacji dyskryminacji i upowszechnianiu równego traktowania i różnorodności społecznej,
 - kształtować środowisko, w którym indywidualne różnice, w tym potrzeby naszych klientów i klientek oraz wkład personelu, są rozpoznawane i doceniane,
 - podejmować konkretne działania, aby usuwać wszystkie przeszkody, które utrudniają klientom i klientkom równy dostęp do naszej oferty,
 - realizować działania edukacyjne i szkoleniowe dla personelu, przeciwdziałające uprzedzeniom i stereotypom, które sprzyjają dyskryminacji i innym formom nierównego traktowania,
 - pociągać do odpowiedzialności osoby zatrudnione za zachowania lub postawy, które są dyskryminujące lub w jakikolwiek inny sposób przyczyniają się do nierównego traktowania i wrogiej, nieprzyjaznej atmosfery zarówno wśród personelu, jak i dla klientów i klientek.

Przestrzeganie zasad w naszej firmie jest monitorowane przez [wymienić stanowisko pracy, na przykład menedżera/menedżerkę do spraw równego traktowania]. Do odpowiedzialności [nazwa stanowiska] należy:

- zbieranie zgłoszeń dotyczących naruszeń zasad równego traktowania od klientów i klientek,
- zbieranie zgłoszeń dotyczących naruszeń zasad równego traktowania od personelu,
- wypracowanie oficjalnych publicznych oświadczeń naszej firmy w sprawie równego traktowania i niedyskryminacji,
- określenie praktycznych działań firmy, zmierzających do eliminowania dyskryminacji, propagowania równego traktowania i wspierania różnorodności społecznej w firmie.

LISTA KONTROLNA DLA TWORZENIA ZASAD RÓWNEGO TRAKTOWANIA:

Jeśli zaznaczysz odpowiedź „tak” na wszystkie poniższe pytania, to najprawdopodobniej kodeks równego traktowania, który opracowała twoja firma, jest dobrze przygotowany. Jeżeli przy którymś pytaniu zaznaczysz „nie”, warto się zastanowić, dlaczego decydujesz się nie uwzględnić danego elementu w twojej firmie.

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1	Czy twoje zasady równego traktowania zawierają jasne oświadczenie o poparciu ze strony osób podejmujących kluczowe decyzje w firmie?	tak nie
2	Czy cele zasad równego traktowania są określone w zakresie misji i wartości twojego biznesu?	tak nie
3	Czy jasno oświadczasz, jakie korzyści przestrzeganie zasad równego traktowania przynosi twojej firmie?	tak nie
4	Czy twoje standardy równego traktowania są zgodne z minimalną ochroną dla mniejszości społecznych gwarantowaną prawnie?	tak nie
5	Czy twój kodeks równego traktowania obejmuje informacje o sposobie jego upubliczniania i upowszechniania (wśród personelu, klientów i klientek, partnerów biznesowych, inwestorów)?	tak nie
6	Czy twój kodeks równego traktowania określa, jak planujesz monitorować jego wdrażanie (obejmując odpowiedzi na pytania „kto”, „kiedy”, „jak”, „jak często”)?	tak nie
7	Czy twój kodeks równego traktowania obejmuje informacje o konsekwencjach jego nieprzestrzegania przez personel?	tak nie
8	Czy przeprowadzono przegląd innych standardów i (lub) kodeksów obowiązujących w firmie, z którymi zasady równego traktowania powinny być spójne i (lub) się uzupełniać (na przykład Etyczny kodeks postępowania, Strategia społecznej odpowiedzialności firmy, Polityka zatrudnienia i zasobów ludzkich)?	tak nie

JAK WDRÓŻYĆ ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA W TWOJEJ FIRMIE? WYSTARCZĄ TRZY KROKI

Kiedy już napiszesz zasady równego traktowania dla swojej firmy, pozostaje kilka dodatkowych działań, jakie powinieneś podjąć, aby nie były one wyłącznie zapisem na papierze, ale stanowiły istotne narzędzie zapewniające zgodność prowadzonej przez ciebie działalności ze standardami i z regulacjami dotyczącymi równego traktowania i niedyskryminacji.

1. Zagwarantuj, że klienci i klientki wiedzą, że twoja firma przyjęła zasady równego traktowania

Szeroko informuj, że twoja firma przyjęła zasady równego traktowania. Przyczyni się to do budowania pozytywnego wizerunku firmy jako nowoczesnej, odpowiedzialnej i profesjonalnej.

Informacja o polityce równego traktowania oraz cała jej treść powinna się znajdować:

- na stronie internetowej firmy,
- w ważnym miejscu w lokalu (na przykład przy wejściu, w recepcji, obok kasy, w punkcie informacyjnym),
- w materiałach promocyjnych (ulotki i foldery),
- w pakietach informacyjnych dla mediów.

Przykład informacji na stronie internetowej firmy:

W naszej firmie nie tylko akceptujemy różnorodność – my ją celebруем! Wspieramy różnorodność społeczną jako wartość i priorytet naszego działania. Rozwijamy się dzięki temu, że dbamy o różne zainteresowania, potrzeby i gusty naszej społeczności lokalnej, naszych klientów i klientek oraz naszych pracowników i pracownic. Jesteśmy dumni z tego, że nasza firma tworzy miejsce pracy, w którym gwarantujemy równe szanse, propagujemy różnorodność i wspieramy mniejszości społeczne.

2. Zapewnij, że personel zna i rozumie zasady równego traktowania w twojej firmie

Każda osoba, która reprezentuje twoją firmę wobec klientów i klientek, powinna znać treść przyjętych zasad równego traktowania oraz być świadoma, jakie są konsekwencje ich przyjęcia dla ich standardów pracy i postępowania. Aby zapoznać personel w twojej firmie z zasadami równego traktowania:

- przekaż wydrukowaną wersję zasad osobom nowo zatrudnionym,
- zorganizuj spotkanie informacyjne lub szkolenie, na którym je przedstawiś,
- wymagaj, aby pracownicy i pracownice podpisywali się pod tymi zasadami, oświadczając tym samym, że się z nią zapoznali.

Dodatkowo warto zadbać o podnoszenie kompetencji i wiedzy personelu w twojej firmie w następujących zagadnieniach:

- przepisy prawne określające zjawisko dyskryminacji i zasady równego traktowania, których twoja firma jest zobowiązana przestrzegać i które musi egzekwować,
- definicja i zjawisko różnorodności społecznej oraz zjawiska społeczne, które działają na niekorzyść różnorodności społecznej (stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja),
- umiejętności identyfikowania sytuacji, w których dochodzi do dyskryminacji czy nierównego traktowania,
- procedury zgłaszania sytuacji dyskryminacji czy nierównego traktowania.

Wiedza i kompetencje dotyczące powyższych zagadnień przełożą się na bardziej profesjonalne i kompetentne działanie twojego personelu, a zatem na pozytywny wizerunek twojej firmy.

3. Stwórz możliwości przekazywania informacji zwrotnej o (nie)dopełnianiu zobowiązań wynikających z zasad równego traktowania w twojej firmie

Klienci i klientki są ważnym źródłem informacji o skuteczności realizacji zasad równego traktowania firmy. Mogą oni, z jednej strony, chwalić i rekomendować twoją firmę, z drugiej jednak strony, mogą informować o tych obszarach działalności firmy, które są sprzeczne z przyjętymi zasadami.

Szczególnie istotne jest jednak zapewnienie twoim klientom i klientkom możli-

wości zwracania uwagi na sytuację niedopełniania zasad równego traktowania. Uwagi zwrotne od klientów i klientek funkcjonują jako bezpośrednia forma monitorowania wdrażania zasad równego traktowania przez firmę. Może to również pozwolić firmie uniknąć spraw sądowych, które długo trwają, są kosztowne i pochłaniają mnóstwo zasobów. Stworzenie możliwości przekazywania informacji zwrotnych przed wniesieniem sprawy do sądu stanowi zatem nie tylko odpowiedzialne działanie, ale jest również w interesie wszystkich zainteresowanych.

Istnieją różne metody, które pozwalają osobom trzecim przekazać informację zwrotną na temat polityki równego traktowania w twojej firmie. Na przykład takie:

- ankieta na twojej stronie internetowej,
- ankieta dostępna w biurze (siedzibie firmy, lokalu),
- wywiady telefoniczne z klientami i klientkami.

Co ważne, pozytywne opinie otrzymane w ramach informacji zwrotnych można wykorzystać w materiałach promocyjnych, aby umacniać wizerunek firmy jako społecznie odpowiedzialnej, przyjaznej, nowoczesnej i innowacyjnej.

Przykład „ankiety satysfakcji” dla klientów i klientek:

W ankiecie klienci i klientki mogą ocenić między innymi następujące obszary działania firmy na skali od „bardzo źle” do „bardzo dobrze”:

- Czy informacje przekazane przez przedstawicieli lub przedstawicielki firmy były kompetentne i pełne?
- Czy oznaczenia w firmie były przystępne i czytelne?
- Czy obsługa przez personel była troskliwa i życzliwa?
- Czy obsługa była sprawna?
- Czy przedstawiciele lub przedstawicielki firmy dołożyli wszelkich starań, aby zapewnić dostęp do naszej oferty?

Dodatkowo można prosić klientów i klientki o przekazanie informacji na temat:

- oczekiwań względem obsługi czy oferty firmy,
- czynników wpływających na wybór przez klienta lub klientkę twojej firmy,
- czynników, które wpłynęłyby na częstsze korzystanie z twojej firmy lub korzystanie wyłącznie z oferty twojej firmy.

„Starość dla młodych kojarzy się z takimi krzykliwymi, roszczeniowymi, niemyślącymi logicznie, z takimi jeżdżącymi w autobusie tam i z powrotem, niedomytymi, bez zainteresowań, siedzącymi tylko z pilotem ludźmi. Dlatego należałoby pokazywać także starość inną. Bo przecież ludzie starsi są lekarzami, są naukowcami, są świetnymi specjalistami, prawnikami, są świetnymi ludźmi, którzy jeszcze działają, a jeżeli są na emeryturze, to chodzą na uniwersytet trzeciego wieku, uczą się języków, kończą studia, drugie fakultety, tacy TEŻ SĄ! A wizerunek seniora urabiany jest przez ulicę i bazar” – DJ Vika (Wirginia Szmyt)

Gdy klient lub klientka przekazuje informację zwrotną, że twoja firma nie stosuje się do standardów z zakresu równego traktowania, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy firma mogłaby być bardziej elastyczna co do miejsca i sposobu świadczenia usług lub dostarczania towaru?
- Czy personel firmy mógłby stosować się do innych standardów lub procedur, aby usunąć istniejące przeszkody w dostępie do oferty firmy?
- Czy dostęp do oferty jest obciążony wymaganiami, które są zbędne lub niestosowne i mogą być zastąpione lub w ogóle usunięte (na przykład przedstawienie żądania na piśmie, dostarczenie dowodu tożsamości)?

W wypadku, gdy fizyczna przeszkoda stawia klientów i klientki w niekorzystnej sytuacji w dostępie do oferty twojej firmy, należy podjąć stosowne kroki w celu:

- usunięcia fizycznej przeszkody,
- modyfikacji w organizacji pracy lub dostępu do oferty, aby przeszkoda nie ograniczała dostępu,
- zapewnienie alternatywnej metody dostępu do usług i towarów (na przykład wprowadzenie zasady, że personel przynosi towar klientom i klientom, którzy nie mogą samodzielnie mieć do niego dostępu).

Po przeanalizowaniu działalności firmy w zakresie wniesionej skargi możesz zdecydować się zorganizować szkolenia dla personelu z konkretnego obszaru, który wymaga podnoszenia świadomości, możesz także wprowadzić nowe zasady postępowania lub zmienić istniejące zasady, które okazały się nieskuteczne lub niewystarczające pod względem zapewniania równego traktowania w działalności firmy.

LISTA KONTROLNA DLA WDRAŻANIA ZASAD RÓWNEGO TRAKTOWANIA W TWOJEJ FIRMIE

Jeśli zaznaczysz odpowiedź „tak” na wszystkie poniższe pytania, to najprawdopodobniej zasady równego traktowania, które opracowała twoja firma, są skuteczne. Jeżeli przy którymś pytaniu zaznaczysz „nie”, warto się zastanowić, dlaczego, i rozważyć, jakie alternatywne rozwiązanie można opracować.

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1	Czy osoby podejmujące kluczowe decyzje w twojej firmie popierają zasady równego traktowania?	tak nie
2	Czy zapewniono, że personel zna i rozumie zasady równego traktowania, ich cele, spójność z misją firmy, konsekwencje dla codziennej pracy?	tak nie
3	Czy zespół został przeszkolony tak, aby rozumiał podstawowe zasady równego traktowania i niedyskryminacji?	tak nie
4	Czy przyjęte przez twoją firmę zasady równego traktowania są dostępne i widoczne na stronie internetowej twojej firmy?	tak nie
5	Czy dokument z zasadami równego traktowania znajduje się w widocznym miejscu w twoim biurze (twojej siedzibie, twoim lokalu)?	tak nie
6	Czy uruchomiono mechanizmy przyjmowania informacji zwrotnej od klientów i klientek na temat zasad równego traktowania?	tak nie
7	Czy twój personel przekazuje informację zwrotną co do wdrażania zasad równego traktowania w firmie?	tak nie
8	Czy podejmujesz konkretne i skuteczne działania w reakcji na negatywne opinie i informacje o niestosowaniu zasad równego traktowania w działalności twojej firmy?	tak nie
9	Czy chwalisz się pozytywnymi informacjami zwróconymi od personelu, klientów i klientek, dostawców itd.?	tak nie



MIEJSCE PRZYJAZNE

BLUE SEVEN, SKLEP GRAŻYNY EDGARO

Strefa klienta:

Jako klient lub klientka masz prawo wymagać, żeby firmy:

■ Traktowały cię bez względu na kolor skóry, religię, płeć, wiek, pochodzenie narodowe lub etniczne, orientację seksualną, poziom sprawności fizycznej lub intelektualnej.

■ Zapewniały bezpieczne i taktowne traktowanie z poszanowaniem twojej godności osobistej i twoich specjalnych potrzeb. Oznacza to, że możesz wymagać, aby firmy wprowadziły (w miarę możliwości) specjalne dostosowania infrastruktury lub organizacji pracy, które umożliwią ci dostęp do ich usług i produktów.

■ Zapewniały obsługę bez zaniechań, przymusu czy nadużyć (finansowych lub jakiegokolwiek innego typu).

■ Dostarczały odpowiednich i aktualnych informacji o twoich prawach i twojej odpowiedzialności jako klienta lub klientki.

■ Gwarantowały obsługę przez wykwalifikowany i kompetentny personel oraz, na twoją prośbę, zapewniały dostęp do informacji na temat referencji, szkoleń, doświadczenia zawodowego czy specjalizacji osób reprezentujących daną firmę.

Poniżej znajdziesz kilka przykładów dostosowań w obsłudze, o które możesz prosić w odpowiedzi na twoją specyficzną sytuację lub twoje specjalne potrzeby:

■ Prośba o informacje o produktach i usługach dostarczone w sposób zapewniający ci realny dostęp do tych informacji (na przykład przeczytanie na głos, wydrukowanie, tłumaczenie).

■ Jeśli istnieją fizyczne przeszkody (na przykład brak możliwości wjazdu windą, za wysoka półka), które ograniczają twoją możliwość dostępu do interesującego cię produktu lub interesującej cię usługi, możesz poprosić pracownika lub pracownicę firmy, aby podał (podała) lub przyniósł (przyniosła) ci ten produkt.

■ Jeśli wymagasz opieki lub obowiązują cię normy religijne dotyczące twojego stroju albo zachowania, poproś dany podmiot (na przykład obiekt sportowy, sklep, kontrolę lotniskową) o dostosowanie się do twojej potrzeby (na przykład zapewnienie prywatności przez wydzielenie pomieszczenia).

■ Jeżeli czujesz, że zostałeś lub zostałaś potraktowana niesprawiedliwie albo nierówno z powodu koloru skóry, pochodzenia etnicznego lub narodowego, wieku, płci, orientacji seksualnej, **poziomu (nie)pełnosprawności** intelektualnej lub fizycznej, powinieneś lub powinnaś to zgłosić osobie reprezentującej daną firmę. Zapytaj o procedurę przyjmowania skarg i zażaleń w tej firmie. Jeżeli taka

procedura nie istnieje, wyślij do tej firmy jasną i zwięzłą skargę, w której opisujesz sytuację. Możesz także bezpośrednio zgłosić skargę do Pełnomocniczki Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy do spraw równego traktowania lub do jednej z wielu organizacji, które doradzają i oferują wsparcie w wypadkach dyskryminacji i nierównego traktowania. **Listę takich organizacji znajdziesz na końcu informatora.**

JAK ROBIĄ TO INNI? DOBRE PRAKTYKI I PRZYKŁADY ROZWIĄZAŃ ZAPEWNIAJĄCYCH RÓWNE TRAKTOWANIE I NIEDYSKRIMINACJĘ

Poniżej zaprezentowano przykłady dobrych praktyk w zakresie równego traktowania w dostępie do dóbr i usług z podziałem na cechy prawnie chronione. Wyszczególniono różne typy usług, ale w większości wypadków dobre praktyki mogą i powinny wpisywać się w ramy zasad równego traktowania przyjętej w twojej firmie niezależnie od tego, jaki typ usług czy produktów oferujesz.

Przykłady dobrych praktyk i rozwiązań dotyczących równego traktowania wśród usługodawców

Cecha chroniona: Płeć

Typ usługi: Klub lub bar

Dobra praktyka: Zamiast organizowania imprezy typu „ladies’ night”, kiedy tylko kobiety otrzymują darmowe drinki, drinki w ofercie „2 za 1” lub darmowy wstęp, klub lub bar może oferować zniżki lub promocje, które są niezależne od posiadania cechy prawnie chronionej. Na przykład pierwszych dziesięć par, które przybędą na imprezę, wchodzi za darmo lub osoby z czerwonymi akcesoriami w stroju dostają drinki w połowie ceny. Wszelkie warunki uczestnictwa w imprezie powinny być wcześniej publicznie ogłoszone w ramach promocji wydarzenia, którego dotyczą.

Cecha chroniona: Płeć

Typ usługi: Restauracja

Dobra praktyka: Restauracja oferuje specjalne miejsce zabaw dla dzieci tak, żeby osoby dorosłe będące opiekunami dzieci mogły w pełni skorzystać z usług restauracji. W restauracji znajduje się także miejsce dla kobiet karmiących piersią – w trosce o ich prywatność i w trosce o komfort innych klientów i klientek restauracji, dla których publiczne karmienie piersią może wydawać się nie stosowne.

Cecha chroniona: Religia lub światopogląd

Typ usługi: Obiekt sportowy i rekreacyjny

Dobra praktyka: Obiekt sportowy, który oferuje szeroki wachlarz możliwości uprawiania sportu (na przykład basen, siłownia, hala do koszykówki), przeznaczając specjalne godziny na basenie jedynie dla kobiet. Prawo dotyczące równego traktowania pozwala na to pod warunkiem, że firma ta może wykazać, że dostarczanie usług w inny sposób nie byłoby równie skuteczne lub mogłoby wręcz prowadzić do dyskryminacji pośredniej. Na przykład jeśli basen jest cały czas otwarty dla wszystkich, bez względu na płeć, kobiety muzułmańskie, które ze względów religijnych mogą nie chcieć korzystać z basenu w obecności mężczyzn ubrane w strój uwidaczniający ich ciało, *de facto* nie mogłyby korzystać z basenu.

Cecha chroniona: Religia lub światopogląd

Typ usługi: Klub lub restauracja

Dobra praktyka: Nakrycie głowy może być elementem ubioru związanym z religią, na przykład islamu, żydowską czy hinduską. Klub albo restauracja nie może odmówić wstępu i korzystania z usług, jakie oferuje, na podstawie ubioru, który wiąże się z religią, kulturą czy narodowością lub jakąkolwiek inną cechą prawnie chronioną. To nie zmienia jednak faktu, że obowiązkiem klubu czy restauracji jest zapewnienie bezpieczeństwa i dobrej zabawy swoim klientom i klientkom. Klub może odmówić wstępu osobom, które stanowią zagrożenie dla innych. Jeżeli więc istnieje uzasadnione podejrzenie, że jakiś element ubioru lub wyglądu klienta lub klientki oznacza ewentualne zagrożenie (na przykład tatuaż związany z grupą neonazistowską), a także stan upojenia alkoholem lub inną substancją, to klub lub restauracja ma uzasadnioną podstawę do odmowy wstępu.

Cecha chroniona: Religia lub światopogląd

Typ usługi: Sklep mięsny

Dobra praktyka: Sklep sprzedaje wyłącznie mięso zwierząt, które zostały ubite w sposób zgodny z nakazami danej religii – mięso halal w wypadku islamu lub kosherne w wypadku religii żydowskiej. Sklep mięsny nie musi sprzedawać mięsa nie-halal lub niekoszernego, mimo że to oznacza, że jest bardziej prawdopodobne, że osoby wyznania muzułmańskiego lub żydowskiego będą korzystały z usług sklepu. Sklep mięsny nie może jednak odmówić sprzedaży mięsa koshernego lub halal osobom niewyznającym religii muzułmańskiej lub żydowskiej.

Cecha chroniona: Kolor skóry

Typ usługi: Klub członkowski

Dobra praktyka: Mężczyźni pochodzenia arabskiego, który stara się o przyjęcie do klubu członkowskiego, zadawane są dodatkowe pytania dotyczące jego pochodzenia i motywacji wstąpienia do klubu (na przykład: „Kiedy pan przyjechał do Polski?”, „Czy pan dobrze się czuje w Warszawie?”, „Jak ocenia pan działania antyterrorystyczne na Bliskim Wschodzie?”). Takie pytania nie są bezpośrednio związane z podjęciem decyzji o przyjęciu do klubu lub niezbędne do podjęcia takiej decyzji. Mogą powodować dyskomfort u mężczyzny i oznaczają, że mężczyzna jest traktowany inaczej, a nawet gorzej niż inni starający się o członkostwo w klubie. Klub powinien przeszkolić personel, żeby osoby reprezentujące klub i mające kontakt z członkami czy szerszą publicznością nie opierały swojej opinii o klientach i klientkach na ich wyglądzie.

Cecha chroniona: Kolor skóry

Typ usługi: Sklep z biżuterią

Dobra praktyka: Klientka o czarnym kolorze skóry złożyła skargę na sklep z biżuterią, twierdząc, że kiedy weszła do sklepu, żeby obejrzeć biżuterię, cały czas podążał za nią personel sklepu i była ciągle pytana o to, czego szuka i czy personel może jej w czymś pomóc. Zachowanie personelu było inwazyjne do tego stopnia, że klientka opuściła sklep. Sklep powinien przeprosić klientkę. Powinien także przeprowadzić szkolenie dla osób w nim zatrudnionych, wyjaśniające problem profilowania ze względu na kolor skóry oraz omawiające równowagę między odpowiedzialnością za bezpieczeństwo w sklepie a dostarczaniem usług wysokiej jakości wszystkim klientom i klientkom. Wówczas sklep może publicznie podać



MIEJSCE PRZYJAZNE

PLAN B.

do informacji, że dba o równe traktowanie wszystkich klientów.

■ **Cecha chroniona:** Orientacja seksualna i tożsamość płciowa

Typ usługi: Sklep odzieżowy

Dobra praktyka: Sklep z ubraniami ma oddzielne przymierzalnie z indywidualnymi kabinami dla kobiet i mężczyzn. Sklep zdecydował, że kobiety transseksualne mogą korzystać z przymierzalni dla kobiet, ponieważ prywatność i przyzwoitość wszystkich osób w przymierzalni może być zapewniona przez to, że każda klientka może korzystać z własnej kabiny.

Cecha chroniona: Orientacja seksualna i tożsamość płciowa

Typ usługi: Pub

Dobra praktyka: W pubie spotkała się para lesbijek, która po raz pierwszy odwiedziła ten lokal. Kobiety siedziały przy jednym stoliku w środku pubu i rozmawiały. Gdy pocałunek między nimi został zauważony przez grupę klientów stojących przy barze, zaczęli się oni wyśmiewać z klientek przy stoliku i wymieniać żartami na temat osób LGBT. Kobiety poczuły się niekomfortowo, nawet zagrożone. Po chwili barman zainterweniował i wyprosił klientów z pubu oraz przeprosił kobiety. Gdyby barman lub inny przedstawiciel (inna przedstawicielka) pubu nie zareagował (nie zareagowała) na takie zachowania, oznaczałoby to, że pub pośrednio popiera nierówne traktowanie osób LGBT.

Cecha chroniona: Orientacja seksualna i tożsamość płciowa

Typ usługi: Hotel

Dobra praktyka: Para gejów zarezerwowała pokój w hotelu. Po przybyciu mężczyźni zostali bardzo szczegółowo przepytani o to, co robią w danej miejscowości, dlaczego wybrali dany hotel, jak długo zamierzają zostać. Mężczyźni poczuli się niekomfortowo, ponieważ pytania te były zbędne do realizacji rezerwacji. Oznacza to, że para ta była gorzej traktowana niż inne osoby. Aby przestrzegać prawnie zagwarantowanej zasady równego traktowania, hotel powinien przeszkolić personel z zagadnień dotyczących równego traktowania i dyskryminacji.

Cecha chroniona: Pochodzenie etniczne lub narodowe

Typ usługi: Mała lokalna restauracja

Dobra praktyka: Mała restauracja codziennie zmienia swoje menu. Z tego powodu trudno jest każdego dnia przygotować kartę w innych językach, mimo że wiele

osób z różnych krajów niemówiących po polsku i mieszkających w sąsiedztwie korzysta z usług restauracji. Restauracja zatrudniła więc personel, który mówi w stosownych językach i tłumaczy menu werbalnie klientom i klientkom niemówiącym po polsku.

■ **Cecha chroniona:** Pochodzenie etniczne lub narodowe

Typ usługi: Klub nocny

Dobra praktyka: Kiedy grupa osób rosyjskojęzycznych pojawiła się przy wejściu do klubu nocnego, usłyszeli od „bramkarza” niestosowne komentarze na temat narodowości rosyjskiej i Rosji oraz serię obraźliwych żartów dotyczących Rosjan. Byli traktowani grupowo jako Rosjanie („Ruscy”), nie zaś jak indywidualni klienci. Osoby stojące przy wejściu do klubu i podejmujące decyzje o wpuszczeniu klientów kilkakrotnie i bezzasadnie prosiły o podanie dowodu tożsamości. Klub powinien przeprosić klientów. Ponadto osoby reprezentujące klub przed klientami powinny być przeszkolone, aby zagwarantować, że ich zachowania nie wpływają negatywnie na wizerunek klubu i jego opinię jako miejsca przyjaznego dla klientów i klientek niezależnie od ich pochodzenia czy innej cechy chronionej. Klub może również upublicznić na stronie internetowej informację, że jako priorytet traktuje zasadę równego traktowania i niedyskryminacji. Można także wyznaczyć konkretną osobę z personelu, do której powinny być skierowane ewentualne skargi, oraz upublicznić procedurę składania skarg.

Cecha chroniona: Pochodzenie etniczne lub narodowe

Typ usługi: Hotel

Dobra praktyka: Kadra zarządzająca małym hotelem w centrum Warszawy podjęła decyzję, że chce zapewnić równe traktowanie wszystkim klientom. Wiedząc, że różnicowanie ceny za usługę, jaką jest między innymi wynajęcie pokoju w hotelu, według kraju pochodzenia lub narodowości klientów jest formą dyskryminacji, hotel upublicznił cennik we wszystkich kanałach informacyjnych (na przykład na stronie internetowej, w ulotkach) i wyraźnie zazaczył, że hotel przyjmuje klientów niezależnie od kraju i kultury pochodzenia czy jakiegokolwiek innej cechy chronionej. Informacja została przygotowana w kilku językach, w tym polskim, ukraińskim, rosyjskim i angielskim. Ponadto przygotowano specjalne pokoje z przystosowanymi łazienkami i inną niezbędną infrastrukturą dla osób niepełnosprawnych fizycznie. Pokoje z przystosowaniem dla osób niepełnosprawnych są wydawane w ostatniej kolejności, aby zwiększyć szansę, że klienci czy klientki,

dla których zostały przeznaczone, mogą z nich rzeczywiście skorzystać.

Cecha chroniona: Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa lub wiek

Typ usługi: Sklep

Dobra praktyka: Właścicielka sklepu zdecydowała, że pracownicy i pracownice będą na życzenie pomagać osobom niepełnosprawnym w zakupach. Umieściła widoczną informację i dzwonek przy wejściu do sklepu oraz na ladzie do zgłaszania takiej potrzeby. Personel został poinstruowany, że jeśli zadzwoni dzwonek, musi w miarę możliwości obsłużyć klienta lub klientkę według ich specjalnych potrzeb, co może wiązać się z przynoszeniem produktu, którego dana osoba sobie życzy, pomocą w płatności lub wejściem i wyjściem ze sklepu. Aby przygotować personel do tej zmiany, właścicielka zorganizowała szkolenie dotyczące nie tylko wiedzy o równym traktowaniu i niedyskryminacji, ale także obejmujące kwestie postawy i nastawienia do pracy, żeby pracownicy i pracownice nie postrzegali nowych czynności związanych z obsługą klientów i klientek jako dodatkowych lub zbędnych, ale raczej jako integralną i codzienną część ich obowiązków.

Cecha chroniona: Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa lub wiek

Typ usługi: Pub

Dobra praktyka: Pub poprawił ścieżki prowadzące do piwnego ogródka, tak że przestrzeń na zewnątrz jest także dostępna dla osób z niepełnosprawnością w poruszaniu się (na przykład korzystających z wózków inwalidzkich lub kul).

Cecha chroniona: Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa lub wiek

Typ usługi: Sklep

Dobra praktyka: Sklep otrzymał informację zwrotną od klientki z bliznami na twarzy po silnym poparzeniu, z której wynika, że sposób, w jaki personel sklepu ją traktował, sprawił, że czuła się niekomfortowo i personel nie zapewnił jej pomocnej obsługi. W celu poinformowania usługobiorców o tym, jak ważne jest dla jej biznesu równe i godne traktowanie wszystkich klientów i klientek, właścicielka umieściła na stronie internetowej sklepu taką informację. Stworzyła też formularz, dzięki któremu klienci i klientki mogą zgłaszać skargi, gdyby podobne sytuacje zdarzyły się w przyszłości. Wersja papierowa formularza jest dostępna także w sklepie. Formularz pomaga właścicielce ustalić, czy szkolenia przyczyniły się do poprawy warunków obsługi przez jej personel.

Cecha chroniona: Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa lub wiek

Typ usługi: Firma sprzedająca produkty kosmetyczne

Dobra praktyka: Fabryka kosmetyków do kąpiel i pielęgnacji skóry wprowadziła etykiety pisane alfabetem Braille’a na swoich opakowaniach i plastikowych opakowaniach, aby osoby niewidome, które czytają Braille’a, mogły odróżniać produkty, używając ich. Osoby, dla których jest to pomocne, chętniej będą kupować produkty tej firmy.

Cecha chroniona: Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa lub wiek

Typ usługi: Restauracja

Dobra praktyka: Restauracja znajduje się na piętrze i do jej wejścia prowadzą schody. Restauracja nie ma pozwolenia od władz lokalnych na budowę podjazdu, bo blokowałby on chodnik. Dlatego właściciel zainstalował platformę dźwigową, która pozwala dostać się do restauracji osobom niepełnosprawnym ruchowo.

Najczęściej zadawane pytania

1. Czy pracownik hotelu ma prawo żądać ode mnie wyższej ceny za najem pokoju tylko dlatego, że jestem obcokrajowcem?

Nie. Jeśli hotel za świadczone usługi pobiera wyższą opłatę od cudzoziemców w porównaniu z Polakami tylko dlatego, że są innej narodowości (na przykład w danym hotelu „nie lubią Arabów”), działanie takie jest bezprawne i stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na narodowość.

2. Kilka razy odmówiono mi wstępu do klubu nocnego, podczas gdy Polacy zostali wpuszczeni. Czy powodem może być mój inny wygląd (ciemniejszy kolor skóry) i czy selekcjoner ma prawo nie wpuścić mnie na imprezę?

Nie, selekcjoner nie może odmówić wstępu do klubu tylko dlatego, że ktoś ma inny kolor skóry. Jeśli osoba odpowiednio się zachowuje się (nie jest agresywna, pijana, pod wpływem narkotyków) i nie zagraża bezpieczeństwu innych, powinna być wpuszczona do lokalu na takich samych zasadach jak pozostali klubowicze. Zachowanie selekcjonera wypełnia znamiona dyskryminacji bezpośredniej (lub pośredniej – w zależności od sytuacji) ze względu na rasę (inne pochodzenie etniczne, narodowość).

3. Pewnego dnia karmiłam piersią moje małe dziecko na stacji metra. Pracownik metra podszedł do mnie i poprosił, abym skończyła karmić albo opuściła teren metra, gdyż się obnażam i inni pasażerowie mogą sobie tego nie życzyć. Czy takie zachowanie pracownika metra było zgodne z prawem? Co mogę zrobić, jeśli znajdę się w podobnej sytuacji w przyszłości?

Pracownik publicznego środka transportu (ale także muzeum czy restauracji) nie może zakazać kobiecie karmić piersią w miejscu publicznym, nawet jeśli on czy inni usługobiorcy sobie tego nie życzą. Zachowanie pracownika stanowi zakazaną prawem dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć. W takiej sytuacji można złożyć skargę do jego przełożonego, jak również do Rzecznika Praw Obywatelskich, który pełni funkcję tak zwanego organu równościowego. Istnieje także możliwość wytoczenia powództwa cywilnego o odszkodowanie (w tym wypadku zadośćuczynienie za szkodę moralną) i skierowanie sprawy na drogę sądową.

4. Prowadzę własną działalność gospodarczą – klubokawiarnię, w której są organizowane cykliczne, tematyczne, specjalne wieczory tylko dla kobiet. Dzięki temu uczestniczki tych spotkań mogą bez skrępowania porozmawiać z zaproszonymi specjalistami: ginekologiem, kosmetyczką, terapeutką, czują się mniej skrępowane i chętniej uczestniczą w „grupach wsparcia”. Czy mogę odmówić mężczyźnie udziału w takiej imprezie, a jeśli tak, czy nie zostanę posądzona o dyskryminację ze względu na płeć?

Może pani odmówić mężczyźnie wstępu na taką imprezę i działanie to nie będzie stanowić dyskryminacji w sensie prawnym. Nie każde odmienne traktowanie jest bowiem dyskryminacją według prawa, a tylko takie, które jest bezpodstawne, dla którego nie istnieje racjonalna, merytoryczna podstawa, a w tym wypadku taka praktyka ma swoje uzasadnienie. Podobnie ma się rzecz z „wieczorami męskimi” zarezerwowanymi wyłącznie dla mężczyźni. Odmowa kobiecie udziału w takiej imprezie nie powinna być potraktowana jako dyskryminacja.

5. Pracuję jako selekcjoner w jednym z warszawskich klubów. Właściciel polecił nam nie wpuszczać na imprezy „Ruskich”, gdyż polscy klubowicze ich nie lubią i będą się źle bawić, słysząc „ruski” język. Czy to jest już dyskryminacja i kto dyskryminuje, ja czy właściciel, wydając takie polecenie?

Odmowa wejścia do klubu osób pochodzących z Rosji czy innych krajów, ale posługujących się językiem rosyjskim lub utożsamianych z Rosjanami (na przykład Czeczenów), stanowi dyskryminację ze względu na narodowość (pochodzenie etniczne). Dyskryminacji dopuszcza się zarówno pan, jako selekcjoner, wykonując polecenie przełożonego, jak i sam przełożony (w tym wypadku właściciel), wydając nakaz określonego zachowania, które prowadzi do dyskryminacji. Jest to zachęcanie do dyskryminacji i stanowi jeden z jej przejawów.

INSTYTUCJE PAŃSTWOWE PRZECIWDZIAŁAJĄCE DYSKRYMINACJI

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

Do głównych zadań pełnomocnika należy: koordynacja działań międzyresortowych w zakresie równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji, realizacja zasady równego traktowania, między innymi przez podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania. Poza tym do innych kompetencji pełnomocnika należy:

- realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji, szczególnie ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną,

- opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania,

- 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,

- dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją,

- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania,

- upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania,

- współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Kontakt:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania

Al. Ujazdowskie 1/3, 00–583 Warszawa

tel.: 022 694 75 35

faks: 022 694 72 34

e-mail: bppt@kprm.gov.pl

adres internetowy: <http://rownetraktowanie.gov.pl>

Rzecznik Praw Obywatelskich

W zakresie podstawowych zadań rzecznika jest świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach o dyskryminację. W tym celu zajmuje się on rozpatrywaniem kierowanych do niego wniosków, w tym dotyczących naruszenia zasady równego traktowania, oraz podejmowanie odpowiednich czynności. Zgodnie z ustawą, do pozostałych zadań Rzecznika Praw Obywatelskich z zakresu przestrzegania zasady równego traktowania należy również:

- analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób,

- prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji,

- opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń w zakresie problemów związanych z dyskryminacją,

- wykonywanie dodatkowych obowiązków informacyjnych, polegających na corocznym informowaniu sejmu i senatu o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela,

- systematyczna współpraca z krajowymi organizacjami pozarządowymi oraz z zagranicznymi i międzynarodowymi organami i organizacjami na rzecz ochrony wolności i praw człowieka i obywatela.

Kontakt:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Al. Solidarności 77, 00–090 Warszawa

tel.: 22 55 17 700

faks.: 22 827 64 53

e-mail: biurorzecznika@brpo.gov.pl

adres internetowy: <http://www.rpo.gov.pl>

Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych

Do zadań pełnomocnika należy między innymi inicjowanie, nadzór i koordynacja nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, inicjowanie kontroli realizacji zadań określonych w ustawie, udzielanie informacji w sprawach z zakresu

rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i przeszkód utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Kontakt:

Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00–513 Warszawa

tel.: 22 529 06 01

faks: 22 529 06 02

e-mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl

adres internetowy: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>

Pełnomocnik Prezydenta do spraw równego traktowania w Urzędzie Miasta Stołecznego Warszawy

Do zadań pełnomocnika należy prowadzenie działań na rzecz propagowania różnorodności, równości, równouprawnienia, sprawiedliwości społecznej, równości szans i powszechnego uczestnictwa w życiu publicznym, kulturalnym, społecznym i gospodarczym oraz przeciwdziałania dyskryminacji z takich względów, jak kolor skóry, pochodzenie narodowe lub etniczne, niepełnosprawność, orientacja seksualna, płeć, religia, wyznanie, światopogląd, wiek, w tym szczególnie:

■ organizowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na polu przeciwdziałania różnym przejawom dyskryminacji,

■ koordynowanie działań komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy w zakresie wprowadzania zasad i rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji,

■ przygotowywanie projektów programów i kampanii społecznych podnoszących poziom świadomości społecznej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji różnych grup społecznych.

Kontakt:

Pełnomocnik Prezydenta do spraw równego traktowania, Urząd Miasta Stołecznego Warszawy

ul. Senatorska 27, 00–099 Warszawa

tel.: 22 443 34 00, 443 34 01

faks: 22 443 34 02

e-mail: cks@um.warszawa.pl

adres internetowy: <http://um.warszawa.pl>

Klinika Prawa Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

Studenci skupieni w studenckiej poradni świadczą bezpłatnie pomoc prawną osobom, które ze względu na swoją sytuację materialną nie mogą skorzystać z płatnej porady zawodowego adwokata czy radcy prawnego. Studenci pracujący w Klinice Prawa Uniwersytetu Warszawskiego mają obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej i ochrony danych osobowych.

Kontakt:

Klinika Prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, 00–927 Warszawa

tel.: 22 55 20 811

tel./faks: 22 55 24 318

e-mail: klinika@wpia.uw.edu.pl

adres internetowy: <http://www.klinika.wpia.uw.edu.pl>

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE OFERUJĄCE WSPARCIE, POMOC PRAWNĄ, SZKOLENIA I TRENINGI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

Federacja powstała w 1991 roku. Działa na rzecz podstawowych praw człowieka, szczególnie prawa kobiet do decydowania o tym, czy i kiedy mieć dzieci. Federacja realizuje swoją misję przez inicjowanie i wspieranie działań na rzecz prawa kobiet do świadomego macierzyństwa, sporządzanie raportów na temat zdrowia i praw reprodukcyjnych kobiet, monitorowanie stanu przestrzegania praw reprodukcyjnych kobiet, lobbing na rzecz przywrócenia prawa kobiet do legalnej aborcji. Federacja prowadzi także działalność poradniczą.

adres internetowy: <http://www.federa.org.pl>

Feminoteka

Fundacja, która działa na rzecz likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich sferach życia społecznego, publicznego i kulturalnego. Prowadzi szkolenia, warsztaty, organizuje spotkania, promocje książek i dyskusje. Jednym z priorytetowych

działań fundacji jest przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i dziewcząt.
adres internetowy: <http://www.feminoteka.pl>

Forum 50+

Forum Seniorzy XXI wieku jest otwartym związkiem organizacji, które łączy wspólna misja – poprawa jakości życia ludzi starszych w Polsce.
adres internetowy: <http://www.forum50.org>

Forum Dialogu Między Narodami

Fundacja jest organizacją pozarządową zajmującą się działalnością na rzecz zbliżenia między Polakami a Żydami, przeciwdziałaniem przejawom antysemityzmu i ksenofobii, a także edukacją na rzecz tolerancji. Forum osiąga swoje cele przez seminaria, wystawy, publikacje i programy wymiany skierowane do młodzieży i środowisk opiniotwórczych.
adres internetowy: <http://www.dialog.org.pl>

Fundacja Afryka Inaczej

Celem fundacji jest między innymi rozwój stosunków politycznych, kulturalnych, naukowych i gospodarczych między krajami afrykańskimi a Polską i innymi państwami Unii Europejskiej, popularyzacja wiedzy o Afryce w Polsce i w innych państwach Unii Europejskiej oraz upowszechnianie i ochrona wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji w krajach Afryki.
adres internetowy: <http://afryka.org/fundacja>

Fundacja Autonomia

Fundacja Autonomia jest niezależną organizacją pozarządową zajmującą się przede wszystkim przeciwdziałaniem nietolerancji, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowe, wiek, stopień sprawności, propagowaniem zmian społecznych i kulturowych wzorców przypisywanych mężczyznom i kobietom, zwalczaniem uprzedzeń, obyczajów i stereotypów, które skutkują zachowaniami agresywnymi i przemocą ze względu na płeć, wspieraniem emancypacji osób należących do grup marginalizowanych i wykluczanych. Fundacja tworzy stronę www.bezuprzedzen.org – serwis internetowy poświęcony edukacji antydyskryminacyjnej i równościowej.
adres internetowy: <http://www.autonomia.org.pl>, <http://www.bezuprzedzen.org>

Fundacja Centrum Praw Kobiet

Fundacja Centrum Praw Kobiet jest organizacją, której misją jest działanie na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i prywatnym. Celem fundacji jest między innymi zapewnienie poszanowania i przestrzegania praw człowieka w stosunku do kobiet, w tym zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy i dyskryminacji kobiet oraz wykluczeniu społecznemu, przeciwdziałanie bezrobociu kobiet oraz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej kobiet, a także równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przeciwdziałanie patologiom społecznym i ich skutkom, które bezpośrednio lub pośrednio dotyczą kobiet, poszerzanie dostępu do informacji, poradnictwa i pomocy prawnej oraz psychologicznej, szczególnie dla kobiet – ofiar przemocy i dyskryminacji.
adres internetowy: <http://www.cpk.org.pl>

Fundacja dla Somalii

Do celów fundacji należy między innymi działanie na rzecz integracji osób narodowości somalijskiej, analiza niekorzystnych zjawisk społecznych, zakresu ich występowania, wypracowanie programów zmierzających do ich usuwania w zakresie integracji, propagowanie wiedzy o kulturze i sztuce somalijskiej oraz pomoc prawna dla osób pokrzywdzonych.
adres internetowy: <http://fundacjadlasomalii.org.pl>

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej jest niezależną organizacją pozarządową, której misją jest kształtowanie otwartego społeczeństwa różnorodnego pod względem wyznania, pochodzenia kulturowego, etnicznego, rasowego, narodowego czy światopoglądu. Działania fundacji wspierają dialog międzykulturowy, rozwijają zasoby wiedzy i narzędzia w zakresie integracji społecznej i równego traktowania oraz nagłaśniają problem dyskryminacji ze względu na wyznanie, światopogląd czy pochodzenie etniczne, rasowe, narodowe. Fundacja angażuje się także w krytyczną analizę historii społeczeństwa różnorodnego w Polsce po to, aby wnioski i refleksje dotyczące przeszłych doświadczeń miały konstruktywny wkład w debatę o współczesnych dylematach na temat migracji, dyskryminacji i integracji.
adres internetowy: <http://www.ffrs.org.pl>

Fundacja „Nasz Wybór”

Misją fundacji jest wspieranie rozwoju kontaktów kulturalnych, oświatowych, ekonomicznych i politycznych między Polską i Ukrainą oraz propagowanie wartości demokratycznych i społeczeństwa obywatelskiego. Fundacja prowadzi między innymi działania kulturalno-informacyjne dotyczące zwiększenia akceptacji dla samego zjawiska migracji w społeczeństwach krajów przyjmujących oraz działania służące integracji imigrantów, a także doradztwo w sprawach społeczno-prawnych.

adres internetowy: <http://www.naszwybor.org.pl>

Fundacja „Ocalenie”

Obszar zainteresowań fundacji obejmuje przede wszystkim tematy: uchodźstwa, pomocy uchodźcom, imigrantom i repatriantom, integracji i preintegracji uchodźców, imigrantów i repatriantów, wsparcia Polonii na Zakaukaziu, dialogu międzykulturowego oraz wielokulturowości. Działania fundacji koncentrują się na pomocy uchodźcom, imigrantom na terenie Polski, wsparciu instytucji państwowych, organizacji pozarządowych i pracodawców w kontakcie z uchodźcami i imigrantami, między innymi przez konsultacje, mediacje, organizacje warsztatów.

adres internetowy: <http://www.ocalenie.org.pl>

Stowarzyszenie na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego Pro Humanum

Działalność stowarzyszenia jest nastawiona na zapobieganie wykluczeniu społecznemu i marginalizacji różnych grup społecznych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Stowarzyszenie osiąga swoje cele między innymi przez prowadzenie działalności edukacyjno-szkoleniowej, prowadzenie działalności wydawniczej i informacyjno-promocyjnej, organizowanie konferencji, wykładów, warsztatów i innych imprez kulturalno-oświatowych, działania na rzecz upowszechniania etyki zawodowej i rynku pracy wolnego od dyskryminacji.

adres internetowy: <http://www.prohumanum.org>

Fundacja Rozwoju „Oprócz Granic”

Fundacja wpływa na zbliżenie narodów, społeczeństw i państw regionu Europy Środkowej i Wschodniej przez krzewienie wzajemnej wiedzy i informacji oraz uświadamianie wspólnoty kulturowej i wspólnoty interesów. Fundacja wpływa również na wzrost aktywności i partycypacji migrantów, czym przyczynia się do

zacieśniania więzi między narodami i społeczeństwami krajów ich pochodzenia z krajem obecnego pobytu.

adres internetowy: <http://www.frog.org.pl>

Fundacja Trans-Fuzja, Fundacja na rzecz osób transpłciowych

Jest to fundacja, której misją jest upowszechnianie wiedzy o płci, obalanie mitów i stereotypów dotyczących transwestytów i transseksualistów. Celem organizacji jest między innymi upublicznienie dyskusji na temat problemów osób transseksualnych, transpłciowych, bi- i homoseksualnych oraz zwiększenie ich reprezentacji społecznej, kształtowanie postaw tolerancji i przełamywanie uprzedzeń i stereotypów wobec osób transseksualnych, transpłciowych, bi- i homoseksualnych, kształtowanie pozytywnej tożsamości osób transseksualnych, transpłciowych, bi- i homoseksualnych.

adres internetowy: <http://fundacja.transfuzja.org>

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Jest to fundacja założona w 1989 roku. Jej podstawowe cele to podejmowanie inicjatyw edukacyjnych i badawczych w zakresie problematyki praw człowieka, propagowanie praw człowieka jako podstawy funkcjonowania państwa i społeczeństwa, wzmacnianie w społeczeństwie poszanowania dla godności i praw człowieka, działanie na rzecz ochrony praw człowieka. Główne obszary działalności fundacji to: edukacja w zakresie praw człowieka (w Polsce i w krajach Europy Wschodniej), wspieranie działalności organizacji praw człowieka (głównie w krajach Wspólnoty Niepodległych Państw), monitoring tworzenia i egzekwowania prawa, działania prawne w interesie publicznym, bezpłatna pomoc prawna dla uchodźców i cudzoziemców, udzielanie pomocy prawnej w sprawach naruszeń praw i wolności człowieka przez organy władzy państwowej.

adres internetowy: <http://www.hfhr.pl>

Kampania Przeciw Homofobii

Jest ogólnopolską organizacją pożytku publicznego zajmującą się przeciwdziałaniem dyskryminacji lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transseksualnych (LGBT). Zajmuje się kształtowaniem postaw tolerancji i przełamywaniem uprzedzeń i stereotypów wobec osób bi- i homoseksualnych, kształtowaniem pozytywnej tożsamości osób bi- homoseksualnych, edukacją, działalnością naukowo-badawczą, integracją społeczną, działaniami na rzecz kobiet

i przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć.

adres internetowy: <http://www.kph.org.pl>

Otwarta Rzeczpospolita – Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii

Podstawowe cele stowarzyszenia to krzewienie postawy otwartości i szacunku dla osób i grup o odmiennej identyfikacji etnicznej, narodowej, religijnej, kulturowej lub społecznej oraz przeciwdziałanie wszelkim formom rasizmu, antysemityzmu, ksenofobii i innym postawom godzącym w godność człowieka. Stowarzyszenie inicjuje i wspiera działania edukacyjne zapobiegające powielaniu stereotypów i uprzedzeń wobec „obcych”, dokumentuje przejawy uprzedzeń etnicznych, religijnych i rasowych, podejmuje działania interwencyjne, także na drodze prawnej, w wypadkach rozpowszechniania – za pośrednictwem prasy, książek, telewizji lub radia – haseł, idei czy postaw antysemickich i ksenofobicznych.

adres internetowy: <http://www.otwarta.org>

Polskie Forum Migracyjne

Jest to fundacja działająca na rzecz poszanowania praw cudzoziemców w Polsce. Forum inicjuje i wspiera działania, które prowadzą do dialogu między ludźmi różnych kultur. Fundacja podejmuje szczególnie działania promocyjne dialogu między Polakami a cudzoziemcami, którzy szukają w Polsce ochrony. Polskie Forum Migracyjne osiąga swoje cele przede wszystkim przez działania informacyjne i edukacyjne.

adres internetowy: <http://www.forummigracyjne.org>

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Celem towarzystwa jest popieranie rozwoju nauki prawa antydyskryminacyjnego, upowszechnianie wiedzy w tym zakresie i aktywne działanie na rzecz zwalczania dyskryminacji. Członkami stowarzyszenia są prawnicy – adwokaci, radcowie prawni, prawnicy organizacji pozarządowych – których zainteresowania skupiają się wokół zagadnienia ochrony praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, propagowania zasady równego traktowania bez względu na płeć, wiek, rasę i pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię i przekonania, niepełnosprawność.

adres internetowy: <http://www.ptpa.org.pl>

Polski Związek Głuchych

Jest to organizacja pozarządowa zrzeszająca osoby głuche i niedosłyszające oraz inne osoby związane ze środowiskiem osób głuchych. Celem działania jest pomoc głuchym i niedosłyszącym we wszystkich sprawach życiowych.

adres internetowy: <http://www.pzg.org.pl>

Polski Związek Niewidomych

Polski Związek Niewidomych jest organizacją samopomocową powołaną przez samych niewidomych, działającą na rzecz niewidomych i zarządzaną przez niewidomych. Prowadzi wieloaspektową działalność na rzecz ludzi, którzy na skutek utraty widzenia ulegają wykluczeniu społecznemu. Członek Światowej i Europejskiej Unii Niewidomych.

adres internetowy: <http://www.pzn.org.pl>

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Celem Stowarzyszenia Interwencji Prawnej są działania na rzecz osób dyskryminowanych i zagrożonych marginalizacją. Cel ten jest osiągany przez udzielanie im niezbędnej pomocy, w tym prawnej i społecznej. Stowarzyszenie prowadzi poradnictwo prawne i dąży do reprezentowania klientów przed organami państwowymi. Realizuje także aktywności, które mają na celu wprowadzenie zmian systemowych w prawie i polityce społecznej, na przykład przez konsultację aktów prawnych, komentowanie przepisów prawa, sporządzanie ekspertyz i opinii. Prowadzi również działalność informacyjną i badawczą.

adres internetowy: <http://interwencjaprawna.pl>

Stowarzyszenie Kobiet Konsola

Misją stowarzyszenia jest działanie na rzecz równości kobiet i mężczyzn, zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet, upowszechnianie wiedzy na temat praw kobiet oraz propagowanie myśli feministycznej i wzmacnianie kobiet.

adres internetowy: <http://konsola.org.pl>

Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych

Celem stowarzyszenia jest wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, przede wszystkim przez realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych. Stowarzyszenie osiąga swoje

cele między innymi przez: propagowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych (szczególnie kobiet), doradztwo zawodowe i poradnictwo prawne, propagowanie i wspieranie działalności naukowej kobiet niepełnosprawnych, działania przeciw dyskryminacji osób niepełnosprawnych (szczególnie kobiet niepełnosprawnych) w życiu społecznym, zawodowym, politycznym, kulturalnym.

adres internetowy: <http://www.onepl.org.pl>

Stowarzyszenie Lambda

Misją stowarzyszenia jest budowanie pozytywnej tożsamości lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych oraz kształtowanie wobec nich akceptacji społecznej. Swoją pracę ukierunkowuje na wewnętrzny rozwój środowiska lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transseksualnych, działając w wymiarze lokalnym i krajowym.

adres internetowy: <http://www.lambdawarszawa.org>

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Jest to ogólnokrajowa organizacja pozarządowa aktywnie działająca na rzecz osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i opiekunów, skoncentrowana na dostarczaniu informacji, wspieraniu aktywizacji zawodowej i edukacji. Jako organizacja pożytku publicznego pomaga dużej liczbie osób z niepełnosprawnością, kształtując opinię publiczną, inicjując zmiany w ustawodawstwie i piętnując łamanie prawa. Organizacja prowadzi portal internetowy, będący największym serwisem informacyjnym w Polsce poruszającym tematykę niepełnosprawności.

adres internetowy: <http://www.niepelnosprawni.pl>

Stowarzyszenie „W stronę dziewcząt”

Misją stowarzyszenia jest między innymi popularyzowanie idei równouprawnienia kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli, uczniów i ich rodziców, dostarczanie dziewczętom wiedzy i umiejętności niezbędnych do swobodnego wyrażania i zaspakajania ich potrzeb, wspieranie rodziców w budowaniu dobrych relacji z córkami oraz propagowanie szkoły przyjaznej dziewczętom.

adres internetowy: <http://www.wstronedziewczat.org.pl>

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

Misją towarzystwa jest rozwijanie i upowszechnianie edukacji antydyskryminacyjnej. Towarzystwo skupia kilkadziesiąt osób, które specjalizują się w

tej dziedzinie – są to między innymi trenerzy antydyskryminacyjni (trenerki antydyskryminacyjne), twórcy i twórczynie projektów na rzecz równości i różnorodności, członkowie i członkinie organizacji wspierających grupy narażone na dyskryminację.

adres internetowy: <http://www.tea.org.pl/pl>

WYBRANE PUBLIKACJE DOTYCZĄCE PROBLEMATYKI ZAPOBIEGANIA DYSKRYMINACJI I PROPAGOWANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Brak misji na wizji i wizji w edukacji. Media publiczne i polityka edukacyjna na rzecz równości płci, Feminoteka, Warszawa 2009 – <http://www.feminoteka.pl/downloads/brakmisjinawizji.pdf>

Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011 – <http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Edukacja%20antydyskryminacyjna%20i%20jej%20standardy%20jakościowe.pdf>

Edukacja do równości, czy trening uległości?, Anna Wołosik, Stowarzyszenie „W stronę dziewcząt”, Warszawa 2010 – http://www.wstronedziewczat.org.pl/downloads/ania_genderfair.pdf

Edukacja Przeciw Dyskryminacji, Stowarzyszenie Vox Humana, Warszawa 2008 – <http://www.voxhumana.pl/files/Edukacja.pdf>

Gender Mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?, red. Agnieszka Grzybek, Heinrich-Böll-Stiftung Biuro Regionalne Europa Centralna, Warszawa 2008 – http://www.pl.boell.org/downloads/Gender_Mainstreaming_Web_PL.pdf

Homofobia – narzędzie seksizmu, S. Pharr, Fundacja Autonomia, Kraków 2008 – http://www.autonomia.org.pl/doc/homofobia_web.pdf

Jak pisać i mówić o dyskryminacji. Poradnik dla mediów, B. Maciejewska, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo, Mikuszewo 2008 – <http://galeriatolerancji.org.pl/index.php?MENU=materials&IDM=18&OD=80&typ=1>

Media lokalne w przeciwdziałaniu dyskryminacji rasowej i etnicznej, red. S. Zgliczyński, Stowarzyszenie PRO HUMANUM, Warszawa 2007 – <http://prohumanum.org/wp-content/uploads/2008/01/media-lokalne-optimized.pdf>

Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Feminoteka, Warszawa 2008 – http://www.feminoteka.pl/downloads/molestowanie_broszura_internet.pdf

Podręcznik szkoleniowy na temat dyskryminacji „Seminaria podnoszące świadomość w zakresie niedyskryminacji i równości skierowane do organizacji społeczeństwa obywatelskiego”, Human European Consultancy we Współpracy z Migration Policy Group, 2011 – http://bezuprzedzen.org/doc/Podrecznik_bez_paragrafow.pdf

Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna, Komisja Europejska, Luksemburg 2008 – <http://rownosc.info/customers/rownosc/web/attachments/3d6fa281cf581efe2ff0e89a8a647270f0cb721e.pdf>

Przespaceruj się w moich butach. O spotkaniach międzykulturowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009 – <http://www.isp.org.pl/files/20803962270898231001273483470.pdf>

Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2010 – <http://interwencjaprawna.pl/docs/sasiedzi-czy-intruzi.pdf>

Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy, Komisja Europejska, Luksemburg 2006 – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=95&langId=pl

AUTORKI INSPIRATORA RÓWNOŚCIOWEGO:

Karolina Kędziora

Radczyni prawna, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Prawa Amerykańskiego na Uniwersytecie Warszawskim, Szkoły Praw Człowieka przy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. W latach 2003-2006 prawniczka programu „Działania prawne w interesie publicznym” Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna. W 2011 r. szkoliła na temat praw człowieka przedstawicieli powstających w Libii organizacji społeczeństwa obywatelskiego. W latach 2009-2012 prawniczka programu „Avon kontra przemoc” – telefonu interwencyjnego dla ofiar przemocy w rodzinie Fundacji Feminoteka. Wykładowczyni podyplomowych studiów „Gender mainstreaming” PAN. Wiceprezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Katarzyna Kubin

Obecna Prezes Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS). Jej artykuły dotyczące takich tematów jak wielokulturowość, równy dostęp do edukacji, migracja i integracja migrantów ukazały się między innymi w publikacjach Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej, Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz Stowarzyszenia Villi Decjusza. Edukatorka i współautorka programów szkoleniowych, w tym dla kadry pedagogicznej szkół przyjmujących dzieci cudzoziemskie w Polsce oraz dla pracowników Urzędu ds. Cudzoziemców nt. komunikacji międzykulturowej i uchodźstwa. Wykładała także w ramach studiów podyplomowych prowadzonych przez Ośrodek Badań na Migracjami UW dla funkcjonariuszy Straży Granicznej. Dyplom magisterski otrzymała na Wydziale Antropologii w London School of Economics w Wielkiej Brytanii.

Katarzyna Wencel

Prawniczka, absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku oraz podyplomowych studiów w Kolegium Europejskim w Brugii, doktorantka w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, członkini Stowarzysze-

nia Interwencji Prawnej, gdzie w ramach Sekcji ds. Cudzoziemców zajmuje się świadczeniem poradnictwa prawnego cudzoziemcom oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne czy narodowość, autorka i współautorka szeregu publikacji z zakresu tej tematyki.

Kinga Wysieńska

Politolożka i socjolożka, doktor nauk humanistycznych. Ekspertka w Instytucie Spraw Publicznych, pracuje w Instytucie Socjologii i Filozofii PAN, wykłada w Collegium Civitas w Warszawie. Była stypendystką Fulbrighta i Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej. Wykładała w wielu uniwersytetach polskich i zagranicznych (Uniwersytet Jagielloński, Cornell University, University of Iowa, University of South Carolina). Specjalizuje się w zagadnieniach z dziedziny nierówności społecznych oraz strukturalnych i poznawczych mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia. Współtworzyła Warszawski Program Antydyskryminacyjny „Różnorodna Warszawa”. W swoim dorobku posiada również prowadzenie różnego rodzaju szkoleń i warsztatów z planowania, przygotowywania i wykorzystywania testów dyskryminacyjnych, zarówno dla sędziów i prawników, jak i organizacji pozarządowych i ekspertów akademickich.

WARSZAWA TO MIASTO CORAZ BARDZIEJ RÓŻNORODNE. MIESZKAJĄ W NIM LUDZIE POCHODZĄCY Z RÓŻNYCH STRON ŚWIATA, O RÓŻNYCH POGLĄDACH I PRZEKONANIACH, W RÓŻNYM WIEKU I O RÓŻNYCH STOPNIACH SPRAWNOŚCI. NINIEJSZY INSPIRATOR RÓWNOŚCIOWY UKAZUJE — PODAJĄC PRZYKŁADY Z KRAJU I ZAGRANICY — JAK Z KORZYŚCIĄ DLA WSZYSTKICH PRZESTRZEGAĆ ZASAD RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SEKTORZE DÓBR I USŁUG ORAZ JAK CZERPAĆ Z RÓŻNORODNOŚCI INSPIRACJE DLA ROZWOJU FIRM I WARSZAWY.