

Projekt z dnia 20 lutego 2013r.

PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA



**KRAJOWY PROGRAM
DZIAŁAŃ NA RZECZ
RÓWNEGO
TRAKTOWANIA NA LATA
2013-2015**

WARSZAWA, LUTY 2013 r.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
ZAKAZ DYSKRYMINACJI ORAZ ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ASPEKCIE OBOWIĄZUJĄCYCH W POLSCE ŹRÓDEŁ PRAWA	15
I. Prawo międzynarodowe w zakresie równego traktowania	15
II. Prawo krajowe w zakresie równego traktowania	27
OBSZARY, CELE I KLUCZOWE DZIAŁANIA	36
I. Obszar: Polityka antydyskryminacyjna	36
Cel główny 1. Podniesienie standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej.....	41
II. Obszar: Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych	44
Cel główny 1. Poprawa sytuacji w zakresie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy	61
Cel główny 2. Równe traktowanie na rynku pracy grup narażonych na dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe i etniczne, orientację seksualną oraz migrantek i migrantów	64
III. Obszar: Przeciwdziałanie przemocy i zwiększenie ochrony ofiar przemocy	67
Cel główny 1. Doskonalenie prawa i jego stosowania w zakresie przeciwdziałania przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej	74
Cel główny 2. Podniesienie jakości działań w obszarze prewencji, reagowania i ewaluacji zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocy	77
Cel główny 3. Przeciwdziałanie przemocy wobec osób starszych, niepełnosprawnych oraz przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów	78
Cel główny 4. Przeciwdziałanie przemocy fizycznej i psychicznej oraz jej skutków wobec osób LGBT.....	79
Cel główny 5. Przeciwdziałanie przemocy i mowie nienawiści w odniesieniu do grup narażonych na dyskryminację.....	80
Cel główny 6. Przeciwdziałanie przemocy rówieśniczej w szkole powodowanej stereotypami i uprzedzeniami	80
IV. Obszar: Równe traktowanie w systemie edukacji	82
Cel główny 1: Eliminowanie przejawów nierówności i dyskryminacji występujących w procesie edukacji	90
V. Obszar: Równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia	95
Cel główny 1. Zapewnienie realizacji przepisów obowiązującej ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży	99
Cel główny 2. Doskonalenie prawa w zakresie ochrony praw człowieka w odniesieniu do zastosowań biologii i medycyny	99
Cel główny 3. Podniesienie standardów opieki medycznej skierowanej do kobiet starających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce	100
Cel główny 4. Podniesienie standardów nauczania lekarzy oraz pielęgniarek i położnych w kwestii dotyczącej LGBT	100
Cel główny 5. Przeciwdziałanie nierównościom w dostępie osób starszych do usług medycznych.....	101
Cel główny 6. Upowszechnianie prozdrowotnych postaw wśród osób w wieku 50+.....	102
Cel główny 7. Poprawa dostępu do świadczeń medycznych ofiar przestępstw seksualnych.....	102
VI. Obszar: Równe traktowanie w dostępie do dóbr i usług	104
Cel główny 1. Poprawa dostępu do dóbr i usług dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych	111
Cel główny 2. Poprawa w zakresie rozwiązań wspomagających osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej ze względu na wiek, niepełnosprawność, chorobę oraz osoby posiadające status uchodźcy.	112

Cel główny 3. Poprawa jakości usług instytucji obsługujących cudzoziemców	112
Cel główny 4. Zapewnienie równych szans w dostępie do dóbr i usług dzieciom, których rodzice pracują poza granicami Polski	113
Cel główny 5. Zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji.....	113
Cel główny 6. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz osób starszych i osób z niepełnosprawnością w sporcie	114
Cel główny 7. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w systemie sądownictwa rodzinnego.....	115
Cel główny 8. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe i etniczne, niepełnosprawność oraz orientację seksualną w mediach.....	115
REALIZACJA I MONITOROWANIE.....	117
SPIS TABEL.....	118
SPIS WYKRESÓW	118
BIBLIOGRAFIA.....	118

WPROWADZENIE

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania jest dokumentem, który zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700) opracowuje Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania. Zgodnie z art. 22 ustawy Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie: 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania; 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania; 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania wyznacza średniookresowe cele i narzędzia polityki rządu na rzecz równego traktowania.

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie równego traktowania oraz niedyskryminacji. Cele i działania określone w Programie są spójne z priorytetami i kierunkami działań państwa określonymi w następujących dokumentach rządowych:

- ✓ Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności”,
 - ✓ Strategia Rozwoju Kraju 2020,
 - ✓ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
 - ✓ Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”,
 - ✓ Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce 2004-2013,
 - ✓ Krajowy Plan Działań na Rzecz zatrudnienia 2012-2014,
 - ✓ Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.
- oraz dokumentach europejskich:
- ✓ Strategia na rzecz równości płci 2010-2015,
 - ✓ Europejski pakt na rzecz równości płci na lata 2011-2020,

W Polsce na mocy ww. ustawy wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierzono Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania i Rzecznikowi Praw Obywatelskich. Należy jednak podkreślić, iż każdy minister w obszarze wskazanym w ustawie z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007, Nr 65, poz. 437 z późn. zm.) odpowiedzialny jest za politykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w ramach swoich kompetencji.

Ponadto, zgodnie z horyzontalną polityką społeczną Unii Europejskiej i zaleceniami Pekinńskiej Platformy Działania ONZ – wszystkie resorty powinny wdrażać politykę *gender mainstreaming*, czyli wprowadzać politykę równości płci do głównego nurtu swoich działań.

Pojęcie „gender mainstreaming” pojawiło się po raz pierwszy w dokumencie międzynarodowym w 1995 r., od 1996 r. obowiązuje jako część prawa Unii Europejskiej. Opisowa definicja *gender mainstreaming* zawarta jest w Traktatach UE: Równość kobiet i mężczyzn stanowi podstawową wartość Unii Europejskiej zagwarantowaną w Traktatach i jest jednym z celów i zadań Unii Europejskiej, a **uwzględnianie zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkich jej**

działaniach jest jednym z ogólnych celów Unii – stwierdzają to wyraźnie artykuły Artykuł 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 8 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn¹ włączanie perspektywy płci to proces, podczas którego ocenia się w jaki sposób każde zaplanowane działanie (włączając legislację, polityki i programy we wszystkich obszarach na wszystkich poziomach) wpływa na sytuację kobiet i mężczyzn. Jest to strategia polegająca na zapewnieniu, że zarówno problemy i doświadczenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn, będą wzięte pod uwagę podczas projektowania, implementowania, monitorowania oraz ewaluacji polityk i programów we wszystkich obszarach, na wszystkich poziomach, tak, żeby kobiety i mężczyźni mogli z nich w równym stopniu skorzystać. Celem polityki *gender mainstreaming* jest osiągnięcie równości płci.

Kluczem do właściwego planowania procesu wdrażania polityki równości płci jest należyte rozumienie pojęcia *gender*, które tłumaczy się jako płeć społeczno – kulturowa w odróżnieniu od pojęcia *sex*, czyli płci biologicznej. Płeć społeczno-kulturowa kształtowana jest w procesie, na który składają się liczne czynniki wpływające na powstawanie konstruktów społecznych. Oznacza to, że jest ona zmienna w czasie i przestrzeni, a to co stanowi o jej aktualnym zbiorze cech, ról, postaw czy atrybutów jest społecznie uzgadniane w toku socjalizacji, któremu zawsze towarzyszy kontekst kulturowy. W ten sposób tworzą się oczekiwania społeczne wobec pozycji kobiet i mężczyzn. W procesie społecznych uzgodnień określa się statusy ważności elementów, które mają pojawić się we wspólnej płaszczyźnie kulturowej. Odmienność ról społecznych przypisywanych kobietom i mężczyznom odnosi się do społecznych relacji władzy oraz do relacji różnicy między płcią biologiczną a społeczno-kulturową. Uwidocznia się to w stereotypowym podziale prac na produktywne, przypisywane mężczyznom i reprodukcyjne zarezerwowane dla kobiet. Kulturowo tworzone reprezentacje kobiecości i męskości są zawsze upolitycznione. Oznacza to, że relacje między tymi reprezentacjami nie wynikają z przyczyn naturalnych lecz są negocjowane. W zależności od pozycji negocjacyjnej zajmowanej przez kobiety i mężczyzn, która zostaje określona przez dominujący w danej kulturze model dyskursu, relacje między płciami mogą dążyć do wypracowania modelu współlistnienia w różnicy lub do modelu dominacji jednej płci nad drugą. Polityka równości płci nadaje kierunek i określa sposoby kształtowania się tych relacji. Poprzez swój horyzontalny charakter rewiduje relacje między płciami w obszarze wszystkich instytucji danej kultury.

Ogólnym celem polityki równego traktowania jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie były naruszane zasady równego traktowania określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego. Polityka równego traktowania ma charakter horyzontalny i ze swojej natury dotyczy wielu obszarów sektorowych polityk publicznych realizowanych w obszarach przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej.

W Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania określone zostały główne cele polityki antydyskryminacyjnej na lata 2013-2015. Horyzont czasowy przyjęty w Programie został tak określony, aby możliwe było uwzględnienie dynamiki zmian w sytuacji społecznej,

¹ Europejski Instytut ds. Równości Płci Kobiet i Mężczyzn powstał na mocy Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dziennik Urzędowy L 403 , 30/12/2006 P. 0009 – 0017).

politycznej oraz gospodarczej kraju i związane z tym ewentualne zmiany w obszarze legislacji. Biorąc pod uwagę możliwe zmiany w procesie realizacji polityki równego traktowania nie jest właściwe planowanie pierwszego etapu wdrożeniowego w długiej perspektywie czasowej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celów wyznaczonych w Programie zostały wskazane w następujących obszarach:



Do zdiagnozowania kluczowych problemów w obrębie problematyki równego traktowania i niedyskryminacji wykorzystano m.in. opracowania przygotowane w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” realizowanego przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim oraz Szkołą Główną Handlową. Ponadto przeprowadzono konsultacje z przedstawicielami i przedstawicielkami administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych oraz przedstawicielami i przedstawicielkami świata nauki m.in. podczas konferencji regionalnych oraz tematycznych przeprowadzonych w ramach ww. projektu.

W ogólnopolskich reprezentatywnych badaniach sondażowych zrealizowanych w ramach powyższego projektu² został zbadany m.in. stosunek Polek i Polaków do grup narażonych na nierówne traktowanie, a także określono dystanse społeczne względem tych grup. Zbadano również stereotypy i przekonania Polek i Polaków dotyczące życia rodzinnego, osób starszych oraz osób pochodzenia innego niż polskie. Diagnozie poddano także społeczne oczekiwania dotyczące podejmowania przez rząd działań mających na celu zapewnienie realizacji zasady równego traktowania.

² Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

Stosunek Polek i Polaków do grup narażonych na nierówne traktowanie

Problem gorszego traktowania w Polsce jest obecny w świadomości społecznej. Aby określić stosunek Polek i Polaków do grup narażonych na nierówne traktowanie zbadano zasięg nierównego traktowania.

Do zbadania zasięgu nierównego traktowania zostały zastosowane trzy wskaźniki. Pierwszym wskaźnikiem było osobiste odczucie gorszego traktowania. Jego wartości obrazują subiektywny poziom doświadczanej dyskryminacji przez dorosłe Polki i dorosłych Polaków. Drugim wskaźnikiem zasięgu nierównego traktowania była znajomość osoby należącej do grupy narażonej na nierówne traktowanie. Trzecim zastosowanym wskaźnikiem było przekonanie respondentek i respondentów dotyczące występowania w Polsce problemu nierównego traktowania ze względu na różne charakterystyki.

Każdy z tych wskaźników pozwolił na wnioskowanie o zasięgu nierównego traktowania w inny sposób. Pierwszy informuje o subiektywnym odczuciu nierównego traktowania ze względu na cechę przynależną osobie.

Drugi zastosowany wskaźnik pozwolił na przybliżenie kwestii zasięgu nierównego traktowania w oparciu o odpowiedzi na pytanie o to, czy wśród osób, z którymi respondenci mieli osobisty kontakt, znajdowały się osoby gorzej potraktowane w Polsce ze względu na daną cechę. Trzeci wskaźnik odnosił się do zdiagnozowania opinii publicznej na temat tego, względem jakich grup problem nierównego traktowania w Polsce obecnie występuje.

Skala nierównego traktowania ze względu na różnego rodzaju charakterystyki w Polsce jest bardzo trudna do precyzyjnego oszacowania. Generalnie poziom poczucia dyskryminacji w Polsce jest ciągle niewielki, chociaż w stosunku do połowy lat 90-tych XX wieku wzrósł trzykrotnie (tabela 1). W roku 2011, 1,7 proc. dorosłych Polaków czuło się dyskryminowanymi z jakiegokolwiek powodu.³

Tabela 1. Odsetek osób dorosłych czujących się dyskryminowanymi w latach 1992-2011

1992 r. N=3396	1993 r. N=2307	1994 r. N=2298	1995 r. N=3024	1996 r. N=2329	1997r. N=2100	2000 r. N=5431	2003 r. N=9620	2005 r. N=8609	2007 r. N=12638	2009 r. N=26122	2011 r. N=26300
0,8	1,0	0,7	0,9	0,5	0,6	1,2	1,6	1,8	1,9	1,8	1,7

Źródło: Diagnoza Społeczna 2011, Warunki i jakość życia Polaków (red. J. Czapiński, T. Panek), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, 30.09.2011

Badania sondażowe przeprowadzone w trakcie projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” realizowanego przez Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania we współpracy ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie i Uniwersytetem Jagiellońskim w Krakowie⁴, dowodzą, że nierówne traktowanie spotyka od 2% do 30% dorosłych Polek i Polaków – w zależności od przyjętego horyzontu czasowego (obejmowanego pytaniem o jego doświadczenie) i sposobu formułowania pytania (CEAPP 2012b)^{5, 6}.

³ Diagnoza Społeczna 2011, Warunki i jakość życia Polaków (red. J. Czapiński, T. Panek), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, 30.09.2011, str. 340

⁴ Projekt „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁵ Niektóre przejawy dyskryminacji są trudne lub praktycznie niemożliwe do uchwycenia w standardowych sondażach (bez poniesienia bardzo wysokich kosztów badania).

⁶ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

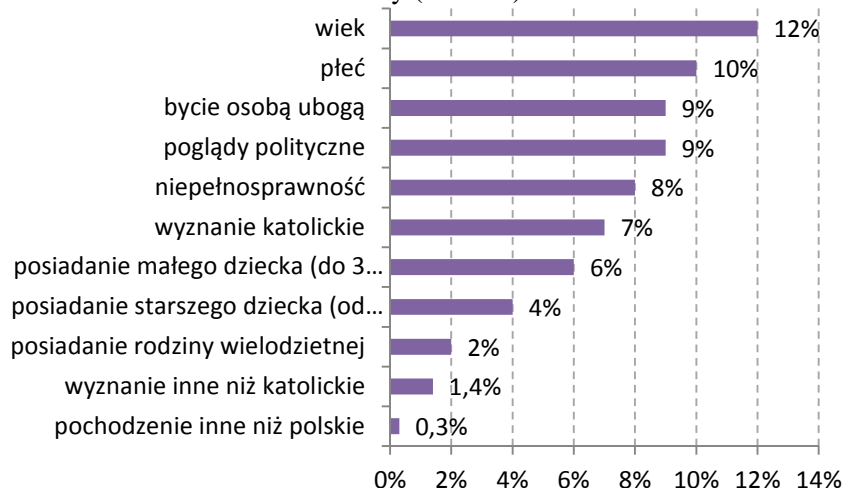
W przeprowadzonym badaniu sondażowym pierwszym wskaźnikiem zasięgu gorszego traktowania było subiektywne odczucie respondentek i respondentów. Wyniki prezentowane poniżej pochodzą z odpowiedzi respondentek i respondentów na pytanie czy osobiście poczuli się w Polsce gorzej potraktowani ze względu na cechę im przynależną.

Osobiste odczucie gorszego traktowania

W Polsce największy odsetek osób uskarża się na gorsze traktowanie z powodu swojego wieku (12%). Nie wystąpiły w tym przypadku istotne statystycznie różnice między grupami wiekowymi. Co dziesiąta osoba czuje się gorzej traktowana ze względu na swoją płeć. Kobiety doświadczały takiego traktowania znacznie częściej niż mężczyźni. Ze względu na status materialny gorszego traktowania doświadczyło 9% Polek i Polaków. Niepełnosprawność była powodem odczucia gorszego traktowania wśród 8% dorosłych Polek i Polaków. Ponadto, co 6 osoba badana posiadająca formalne orzeczenie o niepełnosprawności oraz co 8 osoba odczuwająca ograniczenie sprawności w codziennym funkcjonowaniu doświadczyły gorszego traktowania ze względu na niepełnosprawność. Wyznanie katolickie było powodem osobistego doświadczenia gorszego traktowania wśród 7% Polek i Polaków ogółem, a wśród 8% osób deklarujących swoją religię jako katolicką.⁷

Gorsze traktowanie z powodu posiadania małego dziecka (do 3 roku życia) odczuło 6% społeczeństwa. Dodatkowo, gorszego traktowania spowodowanego posiadaniem starszego dziecka (powyżej 3 roku życia) doświadczyło 4% osób. Posiadanie rodziny wielodzietnej było powodem odczucia gorszego traktowania dla 2% Polek i Polaków.

Wykres 1. Odsetek osób odczuwających w Polsce gorsze traktowanie ze względu na poszczególne cechy (n=1715)



Źródło: Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Z uwagi na niewielkie liczebności osób określających swoją orientację psychoseksualną jako nieheteroseksualną (homoseksualną lub biseksualną) niemożliwe było wykonanie pogłębionych analiz zasięgu gorszego traktowania osób nieheteroseksualnych na podstawie opisywanego w tym

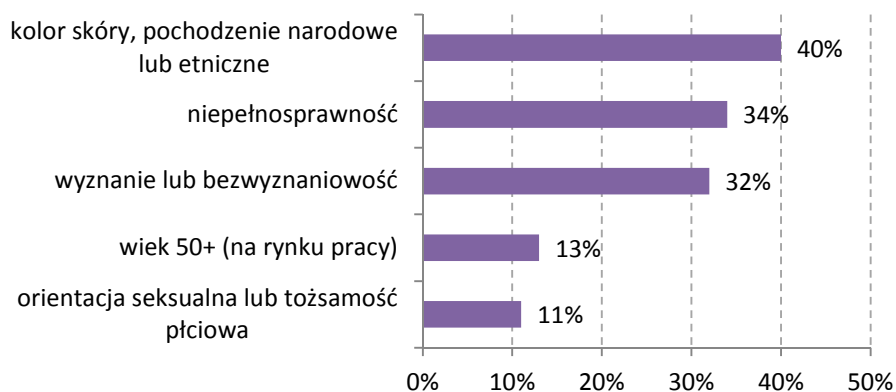
⁷ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

miejscu wskaźnika. Odwołano się do wyników badania CBOS⁸, według których w społeczeństwie polskim dominuje opinia, że homoseksualizm jest odstępstwem od normy. Badania CBOS wykazały również, że w 2010 roku tego zdania było 83% osób, z których większość stała na stanowisku, że *homoseksualizm jest wprawdzie odstępstwem od normy, lecz należy go tolerować*.

Kontakt z osobą gorzej potraktowaną

Jak wynika z badań sondażowych przeprowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, 40% osób w Polsce zna osobiście osobę, która była gorzej potraktowana w Polsce ze względu na pochodzenie etniczne, narodowe lub rasę. Z osobą gorzej potraktowaną ze względu na swoją niepełnosprawność osobisty kontakt miała 1/3 obywaterek i obywateli. Także 1/3 zna osobę gorzej potraktowaną ze względu na wyznanie lub bezwyznaniowość. Dodatkowo, 13% osób spotkało się z osobą powyżej 50 roku życia, która została gorzej potraktowana (na rynku pracy) ze względu na swój wiek. Co dziesiąta badana osoba zna osobę, która była gorzej traktowana ze względu orientację psychoseksualną lub tożsamość płciową.

Wykres 2. Odsetek osób, które miały osobisty kontakt z osobą gorzej potraktowaną ze względu na określoną cechę (n=1715)



Źródło. Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Zgodnie z wiedzą respondentek i respondentów na temat znanych im osób, niektóre grupy narodowościowe lub etniczne są bardziej narażone na gorsze traktowanie niż inne. Co druga respondentka lub respondent, którzy mieli osobisty kontakt z przedstawicielkami i przedstawicielami mniejszości romskiej oraz z osobami czarnoskórymi twierdzi, że osoby te były w naszym kraju gorzej potraktowane ze względu na swoje pochodzenie. Ponadto, wiele osób znających Żydów, Czeczenów, Arabów oraz Wietnamczyków jest zdania, że osoby te doświadczyły gorszego traktowania.

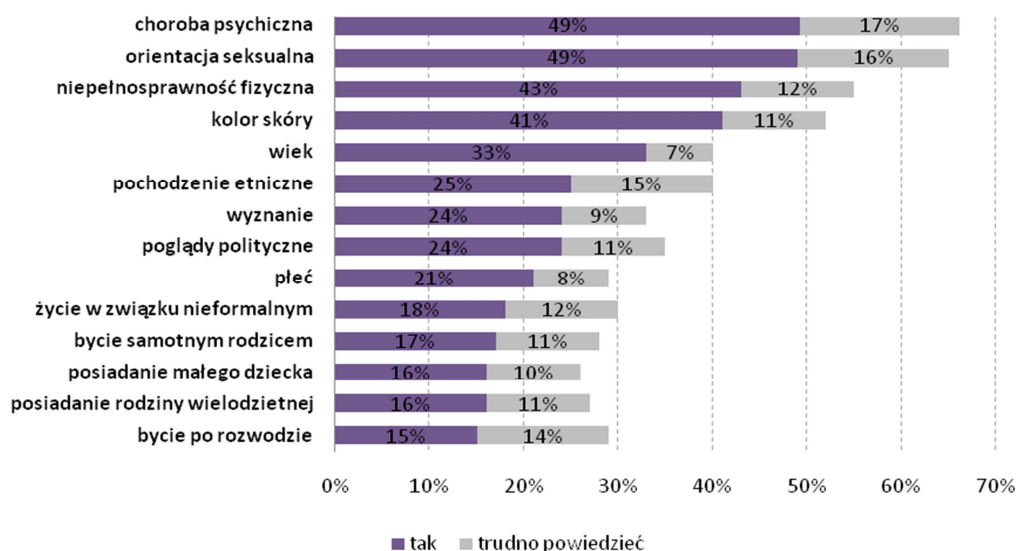
Przekonanie o występowaniu w Polsce gorszego traktowania

Największy odsetek respondentów i respondentek jest zdania, że w Polsce występuje problem gorszego traktowania ze względu na chorobę psychiczną oraz orientację psychoseksualną. Twierdzi tak niemal, co druga osoba. Ponad 40% osób dostrzega problem gorszego traktowania ze względu na niepełnosprawność fizyczną oraz kolor skóry. Niewiele osób wskazało natomiast – jako na źródło

⁸ Badanie CBOS „Postawy wobec gejów i lesbijek”, 2010 r.

gorszego traktowania – cechy związane z sytuacją rodzinną, np.: życie w związku nieformalnym (18%), bycie samotnym rodzicem (17%), posiadanie małego dziecka (16%), posiadanie rodziny wielodzietnej (16%), fakt bycia rozwiedzionym/rozwiedzioną (15%).⁹

Wykres 3. Odsetek osób, które są zdania, że w Polsce występuje problem gorszego traktowania ze względu na poszczególne cechy (n=1715)



Źródło. Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Dystanse społeczne względem grup narażonych na nierówne traktowanie

Do określenia dystansu społecznego posłużono się skalą Bogardusa, w której najniższa możliwa wartość dystansu społecznego wynosi 0 punktów, a najwyższa 100 punktów.

Największy dystans społeczny Polacy posiadają w stosunku do grup LGBT w tym: w stosunku do homoseksualnych mężczyzn (50,5 punktów na skali dystansu), osób transseksualnych (48,9 punktów), osób biseksualnych (47,7 punktów) oraz homoseksualnych kobiet (46,2 punktów), a także do grupy osób z chorobami psychicznymi (46,3 punktów). W społeczeństwie mamy także do czynienia z niskim poziomem akceptacji Romów (39,5 punktów na skali dystansu), którzy w naszym kraju stanowią mniejszość etniczną.

Natomiast Polki i Polacy odczuwają niewielkie dystanse w stosunku do Rosjan (23,4 punktów) i Niemców (21,8 punktów) oraz wobec osób prawosławnych (21,4 punktów). Najmniejsze dystanse społeczne odnotowano względem osób z niepełnosprawnościami: niewidomych (14,7 punktów), niesłyszących (14,3 punktów) oraz poruszających się na wózku inwalidzkim (13,9 punktów).

⁹ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

Tabela 2. Średni dystans społeczny Polek i Polaków do grup narażonych na nierówne traktowanie

	Średni dystans społeczny	Odchylenie standardowe	Liczba ważnych odpowiedzi
Gej	50,5	35	1685
Osoba transseksualna	48,9	34	1677
Osoba biseksualna	47,7	35	1677
Osoba chora psychicznie	46,3	30	1651
Lesbijka	46,2	35	1678
Rom	39,5	32	1690
Arab	36,4	32	1691
Muzułmanin	35,8	32	1676
Czeczen	31,1	31	1649
Świadek Jehowy	30,3	30	1692
Żyd	29,9	31	1693
Buddysta	29,9	31	1653
Wietnamczyk	29,7	30	1689
Czarnoskóry	28,8	29	1700
Rosjanin	23,4	27	1698
Niemiec	21,8	26	1699
Osoba prawosławna	21,4	26	1690
Słuchacz Radia Maryja	21,4	26	1691
Osoba niewierząca	20,7	26	1693
Osoba niewidoma	14,7	19	1698
Osoba niesłysząca	14,3	19	1697
Osoba poruszająca się na wózku	13,9	18	1699

Źródło. Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Osobisty kontakt najsilniej zmniejsza dystans społeczny względem homoseksualnych mężczyzn, homoseksualnych kobiet, osób biseksualnych i osób transseksualnych. Odgrywa on jednak marginalną rolę w przypadku osób z niepełnosprawnościami, względem których, niezależnie od osobistego kontaktu, Polki i Polacy odczuwają niewielki dystans społeczny. Natomiast w przypadku mniejszości romskiej i czeczeńskiej jest odwrotnie – dystanse względem osób tej narodowości pozostają wysokie niezależnie od osobistego kontaktu.

Stereotypy i przekonania

Życie rodzinne

W kategorii *życie rodzinne* zbadano m.in. stosunek Polek i Polaków do określonych modeli rodziny. Z badania wynika, że 56% osób uznaje za najlepszy partnerski model rodziny, w którym oboje małżonkowie lub partnerzy pracują zawodowo i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Częściej przekonanie takie wyrażają osoby z wykształceniem wyższym (68%), osoby młodsze (w wieku 18 – 24 lata: 54%, w wieku 25-34 lata: 58%) oraz kobiety (58%). Z kolei (19%) osób za najlepszy uznaje tradycyjny model rodziny. Przekonanie takie dominuje przede wszystkim u osób z wykształceniem podstawowym (41%) oraz u osób, które oceniają swoje warunki materialne jako złe (37%), a także wśród osób zamieszkujących tereny wiejskie i miasta do 19 tys.

mieszkańców (ok. 30%). Przekonania dotyczące najlepszego modelu rodziny niekoniecznie przekładają się na przekonania dotyczące poszczególnych obowiązków w domu. Jak wynika z badań stwierdzenie, że to „Mężczyzna powinien zarabiać pieniądze, a kobieta troszczyć się o dom i dzieci” akceptowało 54% osób. Ponadto za najlepszy model rodziny 10% osób uważa model mieszany, w którym oboje małżonkowie lub partnerzy pracują zawodowo, ale w prowadzenie domu i wychowanie dzieci zaangażowana jest głównie żona lub partnerka.

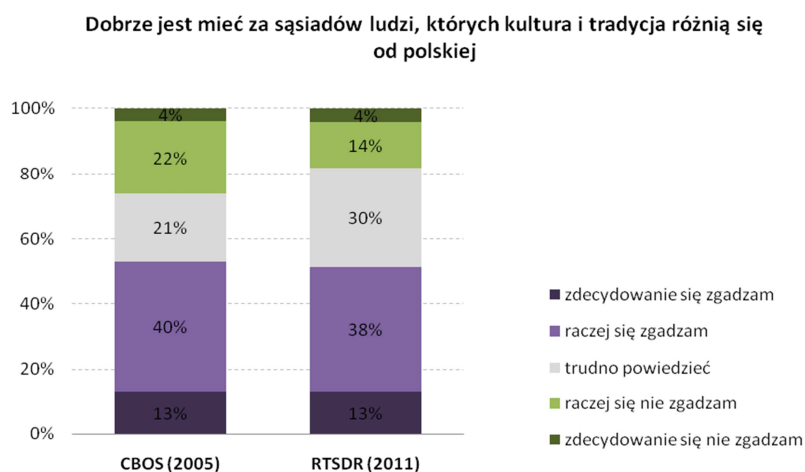
Przekonania dotyczące osób starszych

Polki i Polacy mają pozytywny stosunek do osób starszych – 76% społeczeństwa czuje się dobrze w ich towarzystwie, 67% osób uważa, że cechą osób starszych jest mądrość. 57% społeczeństwa jest jednak zdania, że osoby starsze często bez powodu narzekają na młodych, a 31% twierdzi, że zanudzają one otoczenie opowieściami o dawnych czasach. Opinie te nie są różnicowane ani płcią, ani wiekiem osób badanych. Odpowiedzi na wszystkie pytania kształtują się zatem bardzo podobnie we wszystkich grupach wiekowych.¹⁰

Przekonania dotyczące osób pochodzenia innego niż polskie

51% Polek i Polaków uznaje, że dobrze mieć za sąsiadów ludzi, których kultura i tradycja różnią się od polskiej. Jednak 18% jest przeciwnego zdania. Porównując wyniki opisywanych w niniejszym raporcie badań z wynikami otrzymanymi w badaniu CBOS z 2005 roku, można postawić tezę, że zaszły minimalne zmiany w tym zakresie.

Wykres 4. Stosunek do stwierdzenia, że dobrze jest mieć za sąsiadów ludzi, których kultura i tradycja różnią się od polskiej



Źródło: RTSDR (2011): "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia" (n=1715), dane na rok 2011
 CBOS (2005:84): Centrum Badania Opinii Społecznej (n=1100), dane na rok 2005

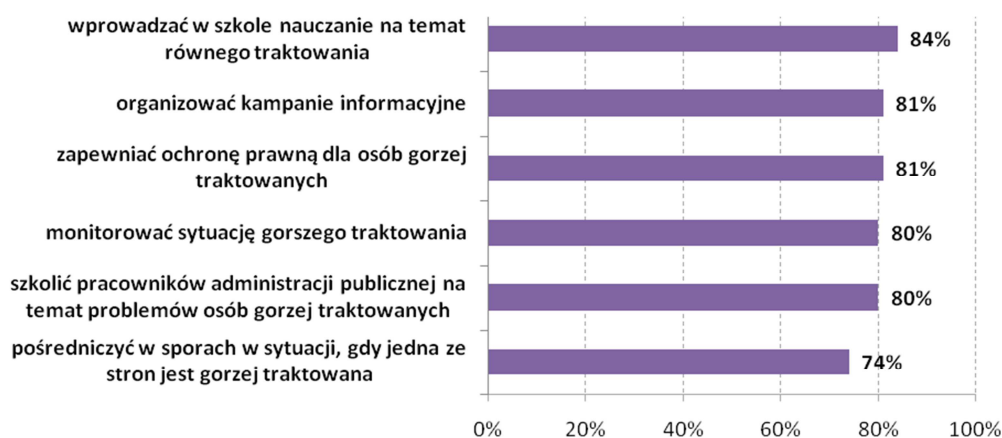
Společne oczekiwania dotyczące podejmowania przez rząd działań mających na celu zapewnienie realizacji zasady równego traktowania

Aż 67% Polek i Polaków jest przekonanych, że rząd powinien podejmować więcej działań na rzecz równego traktowania. Istnieje także duże poparcie dla poszczególnych działań, o które

¹⁰ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

zapytano osoby badane. Zdaniem 84% społeczeństwa uważa, że rząd powinien zadbać o wprowadzenie do szkół nauczania na temat równego traktowania. Tak wysoki odsetek poparcia może się wiązać ze świadomością konieczności kształtowania postaw Polek i Polaków już od najmłodszych lat szkolnych. Pomimo tego, że programy kształcenia zawierają elementy edukacji antydyskryminacyjnej, to realizacja tych założeń często nie ma miejsca. W opinii 81% społeczeństwa jest zadania, że zadaniem rządu powinna być także inna forma oddziaływania na świadomość społeczną, a mianowicie organizacja kampanii informacyjnych. W opinii 80% Polek i Polaków rząd powinien monitorować sytuację pod kątem nieprzestrzegania zasady równego traktowania. Ten sam odsetek (80%) społeczeństwa uważa, że należy szkolić pracowników administracji publicznej na temat problemów osób należących do grup narażonych na nierówne traktowanie. Najmniejszy odsetek (74%) osób stoi na stanowisku, że rząd powinien uczestniczyć w procesach mediacji między dwiema stronami uwikłanymi w spór.¹¹

Wykres 5. Odsetek osób popierających poszczególne formy działań rządu w zakresie realizacji zasady równego traktowania (n=1715)



Źródło. Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Poparcie dla działań na rzecz równego traktowania poszczególnych grup

Największy odsetek Polek i Polaków, bo aż 82%, jest zdania, że rząd powinien podejmować działania na rzecz równego traktowania osób z niepełnosprawnościami. Nieco mniej osób uważa, że większą niż do tej pory uwagę należy poświęcić rodzinom wielodzietnym (78%), osobom starszym (76%), samotnym rodzicom (76%) oraz kobietom (75%). Za działaniami podejmowanymi przez rząd na rzecz osób z chorobą psychiczną opowiedziało się 64% Polek i Polaków, na rzecz osób pochodzenia innego niż polskie 59% natomiast na rzecz osób wyznania innego niż katolickie 58%. Najmniejszy odsetek społeczeństwa (41%) opowiedział się za działaniami podejmowanymi na rzecz osób o orientacji innej niż heteroseksualna.

Wyniki badań pokazały, że w społeczeństwie istnieje duże przyzwolenie na podejmowanie przez rząd działań mających na celu zapewnienie realizacji zasady równego traktowania. Skuteczna

¹¹ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia" (CEAPP, 2012)

realizacja polityki równego traktowania zakłada współpracę pomiędzy poszczególnymi organami administracji państwowej.

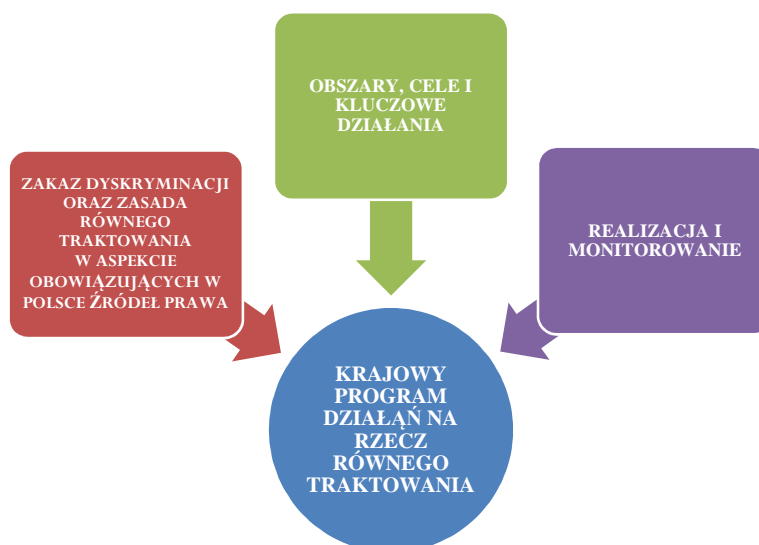
Ponieważ Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania określa cele i kierunki działań związane z problematyką równego traktowania w sposób horyzontalny, wzmacnia tym samym działania poszczególnych resortów podejmowane w ramach ich kompetencji oraz realizowanych przez nie programów.

Polityka na rzecz równego traktowania może być prowadzona efektywnie i przynosić zamierzone rezultaty jedynie wtedy, gdy do współpracy na rzecz jej realizacji zostaną włączone środowiska i organizacje zajmujące się, na co dzień problematyką równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Współpraca instytucji publicznych i organów państwa z organizacjami pozarządowymi jest podstawą społeczeństwa obywatelskiego.

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, jako podmiot odpowiedzialny za koordynację działań w obszarze polityki na rzecz równego traktowania aktywnie współpracuje z organizacjami i środowiskami pozarządowymi przy planowaniu i wdrażaniu swoich działań.

Konstrukcja Krajowego Programu działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2015

Program został podzielony na następujące części:



- **ZAKAZ DYSKRYMINACJI ORAZ ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ASPEKCIE OBOWIĄZUJĄCYCH W POLSCE ŹRÓDEŁ PRAWA**

W części tej omówione zostały przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji oraz prawa do równego traktowania w dokumentach międzynarodowych podjętych przez Radę Europy, Organizację Narodów Zjednoczonych, Unię Europejską oraz uchwalonych przez Parlament RP, które obowiązują w Polsce.

- **OBSZARY, CELE I KLUCZOWE DZIAŁANIA** dla realizacji polityki na rzecz równego traktowania

W tej części wskazano na obszary, w obrębie których należy przede wszystkim podjąć działania na rzecz realizacji polityki równego traktowania. Określono cele oraz kluczowe działania

prowadzące do ich realizacji oraz wskazano podmioty wiodące i podmioty przewidziane do współpracy w ramach konkretnych działań. Ze względu na horyzontalny charakter problematyki równego traktowania poszczególnym podmiotom dedykowano zadania, zgodnie z ich kompetencjami, w kilku obszarach. Kluczowe kwestie i problemy opisane we wstępie do poszczególnych obszarów oparte są o diagnozę sytuacji dokonana na podstawie analizy źródeł zastanych oraz na podstawie badań zrealizowanych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”.

- **REALIZACJA I MONITOROWANIE**

W tej części określono sposób realizowania działań zaplanowanych w Programie oraz został sposób monitorowania Programu.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI ORAZ ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ASPEKcie OBOWIĄZUJĄCYCH W POLSCE ŹRÓDEŁ PRAWA

I. Prawo międzynarodowe w zakresie równego traktowania

Na kontynencie europejskim nie istnieje jeden system przepisów dotyczący równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji. Na prawo to składają się przepisy tworzone przez organizacje międzynarodowe, Unię Europejską oraz parlamenty narodowe.

Wśród źródeł prawa międzynarodowego odnoszących się do zakazu dyskryminacji są umowy międzynarodowe wydane przez Radę Europy, która jest organizacją międzyrządową, utworzoną po II wojnie światowej w celu propagowania – między innymi – praworządności, demokracji, praw człowieka oraz rozwoju społecznego. W ramach pojęcia praw człowieka mieści się m.in. zakaz dyskryminacji, który gwarantowany jest przez art. 14 Konwencji o ochronie prawa człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284)¹² oraz Protokół Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (CETS No.: 177)¹³.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w art. 14 ustanawia zakaz dyskryminacji oraz wskazuje niedopuszczalne podstawy dyskryminacji, które nie zostały wymienione w sposób wyczerpujący (otwarty katalog). Przepis ten stanowi, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

Natomiast ogólny zakaz dyskryminacji został wprowadzony przez Protokół Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, poprzez stwierdzenie, że korzystanie z każdego prawa ustanowionego przepisami prawa powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. W art. 1 ust. 2 Protokołu Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności wprowadzono zakaz dyskryminacji przez jakiegokolwiek władze publiczne z wyżej wymienionych powodów. Ochrona przed dyskryminacją zapewniona w Protokole Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności jest znacznie szersza niż wynikająca z art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, obejmując w szczególności takie dziedziny jak: dostęp do miejsc publicznych, dostęp do dóbr, świadczenia usług, dostęp do obywatelstwa i w pewnych wypadkach również do zatrudnienia. Protokół Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka

¹² Konwencja weszła w życie w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 19 stycznia 1993 r. Rzeczpospolita Polska była wówczas 27. państwem, które związało się jej przepisami. W chwili obecnej stronami Konwencji o ochronie prawa człowieka i podstawowych wolności jest 47 państw.

¹³ Stronami Protokołu Nr 12. do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności jest obecnie 18, z pośród 27. państw europejskich, które podpisały tę umowę międzynarodową, lecz jej nie ratyfikowało do chwili obecnej. Rzeczpospolita Polska nie jest stroną Protokołu Nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, który przyjęty został w dniu 4 listopada 2000 r., natomiast wszedł w życie w dniu 1 kwietnia 2005 r., z chwilą wyrażenia zgody przez 10 państwo-członka Rady Europy na związanie się jego przepisami.

i podstawowych wolności rozciąga zakaz dyskryminacji na sytuacje, które nie są objęte art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Kolejnym dokumentem Rady Europy zakazującym dyskryminacji jest Konwencja Ramowa o ochronie mniejszości narodowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209)¹⁴. Jej przepisy w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej weszły w życie w dniu 1 kwietnia 2001 r. Rzeczpospolita Polska przy składaniu dokumentu ratyfikacyjnego zastrzegła, że przez pojęcie „mniejszości narodowych” będzie rozumieć mniejszości narodowe zamieszkałe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których członkowie są obywatelami polskimi. Przepisy tej umowy międzynarodowej zobowiązują Rzeczpospolitą Polską m.in. w art. 4 ust. 1 do zagwarantowania osobom należącym do mniejszości narodowych prawo do równości wobec prawa oraz jednakową ochronę. Konwencja Ramowa o ochronie mniejszości narodowych zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji wynikającej z przynależności narodowej. Przepis art. 4 ust. 2 Konwencji Ramowej o ochronie mniejszości narodowej umożliwia podjęcie przez Rzeczpospolitą Polską odpowiednich środków w celu popierania, we wszystkich sferach życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pełnej i rzeczywistej równości pomiędzy osobami należącymi do mniejszości narodowych a osobami należącymi do większości. Przepis ten umożliwia więc podjęcie czynności afirmacyjnych przez Rzeczpospolitą Polską w stosunku do członków należących do mniejszości narodowych, które nie będą uważane za akt dyskryminacji. Z kolei art. 6 Konwencji Ramowej o ochronie mniejszości narodowych nałożył na państwa strony podjęcie odpowiednich środków chroniących osoby, które mogą być obiektem zastraszania bądź też aktów dyskryminacji, wrogości lub przemocy będących skutkiem ich etnicznej, kulturalnej i religijnej tożsamości. Konwencja Ramowa o ochronie mniejszości narodowych w art. 9 nałożyła na Rzeczpospolitą Polską obowiązek przestrzegania zakazu dyskryminacji osób należących do mniejszości narodowych w dostępie do środków przekazu. Nakaz ten ma niewątpliwie duże znaczenia dla wspierania przez państwa strony tolerancji oraz pluralizmu kulturowego w środkach masowego przekazu.

Z kolei podstawowym dokumentem Rady Europy dotyczącym praw społeczno-ekonomicznych obywateli jest Europejska Karta Społeczna (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67)¹⁵. Przepisy Europejskiej Karty Społecznej zapewniają prawa oraz wolności obywatelskie i polityczne bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor i płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Karta gwarantuje szereg praw i wolności dotyczących sfery społecznej. Rzeczpospolita Polka ratyfikowała kartę 10 czerwca 1997 r., weszła ona w życie w dniu 25 lipca 1997 r.

Ochrona praw człowieka, w tym zakaz dyskryminacji oraz prawo do równego traktowania, nie ogranicza się jedynie do umów międzynarodowych zawieranych na forum Rady Europy. Istnieje również znaczny dorobek prawa międzynarodowego dotyczący zakazu dyskryminacji oraz prawa do równego traktowania stworzony przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Rzeczpospolita Polska jest stroną następujących traktatów Organizacji Narodów dotyczących praw człowieka, które zawierają zakaz dyskryminacji: Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 38, poz. 169), Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz. U. z 1969, Nr 25, poz. 187), Międzynarodowy Pakt

¹⁴ Do chwili obecnej Konwencja Ramowa o ochronie mniejszości narodowych została podpisana przez 43 państwa, w tym 39 państw ją ratyfikowało. Poza państwami europejskimi, stornami konwencji są również państwa azjatyckie.

¹⁵ Europejska Karta Praw Społecznych została otwarta do podpisu 18 października 1961 r. w Turynie, obowiązuje od 1965 r.

Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), Konwencja o prawach dziecka (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526) oraz Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2012 r. Poz. 1169).

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych został przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1966 r. Rzeczpospolita Polska ratyfikowała go w 1977 r. Pakt ten, wraz z Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych, stanowi rozwinięcie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Postanowienia Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych obejmują przepisy dotyczące prawa narodów do samostanowienia i gwarancje równości wszystkich grup wobec stanowionego prawa. Zostało w nim ujęte prawo do pracy, do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych jej warunków (zarobki, wypoczynek, bezpieczeństwo), do tworzenia związków zawodowych i ich swobodnej działalności, do zabezpieczenia społecznego, specjalnej ochrony rodziny, matek, dzieci, do życia na odpowiednim poziomie (wolność od głodu, nędzy), do ochrony zdrowia, do korzystania z nauki (podstawowe bezpłatne i powszechne nauczanie, dostępność średniego nauczania, wolność rodziców w wyborze szkół), do udziału w życiu kulturalnym, korzystania z postępu naukowego, ochrony interesów wynikających z twórczości. Przepis art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych stanowi, że państwa strony Paktu zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w niniejszym Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności. Z kolei w art. 3 Międzynarodowego Paku Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zobowiązano państwa strony do zapewnienia mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania z wszystkich praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wymienionych w Pakcie.

W art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Człowieka i Obywatela nałożono na państwa strony zobowiązanie zagwarantowania pracownikom równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. Pakt zobowiązuje również państwa strony do zagwarantowania kobietom warunków pracy kobietom nie gorszych od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę. Przepis ten zobowiązuje również państwa członkowskie do zagwarantowania równych dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowiska w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁶ został przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1966 roku. Wraz z Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych stanowi kontynuację procesu kodyfikacji w dziedzinie praw człowieka. Postanowienia Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych dotyczą: prawa narodów do samostanowienia i swobodnego dysponowania bogactwami, gwarancji równości praw dla różnych płci, grup społecznych i etnicznych, prawa do życia, do wolności i bezpieczeństwa osobistego, do swobody poruszania się, ochrony prywatności, do wolności myśli, sumienia i wyznania, gromadzenia się i stowarzyszania, do udziału w życiu politycznym, do humanitarnego traktowania, ochrony przed

¹⁶ Polska ratyfikowała Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych w 1977, wszedł on w życie w dniu 29 grudnia 1977 r.

torturami, do sprawiedliwego, równego traktowania przed sądami. Dokument wprowadza zakaz niewolnictwa.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych w art. 2 ust. 1 zawiera ogólną klauzulę antydyskryminacyjną. Zakaz dyskryminacji zawarty w art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych jest jednym z kilku postanowień tej umowy międzynarodowej odnoszących się do zasady równości i niedyskryminacji. Przepis ten stanowi, że każde z państwo strona niniejszego Paktu zobowiązuje się przestrzegać i zapewnić wszystkim osobom, które znajdują się na jego terytorium i podlegają jego jurysdykcji, prawa uznane w niniejszym Pakcie, bez względu na jakiekolwiek różnice, takie jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. W art. 26 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, sformułowana jest zasada równości wobec prawa i równości ochrony prawnej. Przepis ten stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. Artykuł 2 ust. 1, podobnie jak art. 26 Międzynarodowego Paktu Praw Politycznych i Społecznych ustanawia otwarty katalog tych cech, które nie mogą być przyczyną dyskryminacji. W przypadku zakazu dyskryminacji ze względu na płeć należy wskazać, że kwestii tej poświęcono osoby, 3 art. Międzynarodowego Paktu Praw Politycznych i Społecznych. Przepis ten stanowi, że państwa strony Paktu zobowiązują się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw obywatelskich i politycznych wymienionych w Pakcie.

Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej została uchwalona 21 grudnia 1965 r.¹⁷ przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych. Konwencja ta stanowiła odpowiedź społeczności międzynarodowej na zjawisko dyskryminacji rasowej, które po doświadczeniach II wojny światowej i Holocaustu stanowiło przedmiot szczególnej troski państw członkowskich Organizacji Narodów Zjednoczonych. Konwencja ta pozostaje podstawowym i najważniejszym instrumentem uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka w odniesieniu do rasizmu i prawnych metod przeciwdziałania mu. Artykuł 4 Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej stwierdza m.in., że państwa strony Konwencji zobowiązują się uznać za przestępstwo podlegające karze zgodnie z prawem wszelkie rozpowszechnianie idei opartych na wyższości lub nienawiści rasowej, wszelkie podżeganie do dyskryminacji rasowej, jak również wszelkie akty przemocy lub podżeganie do tego rodzaju aktów wobec jakiejkolwiek rasy bądź grupy osób o innym kolorze skóry lub innego pochodzenia etnicznego, jak również uznać za nielegalne organizacje mające na celu popieranie dyskryminacji rasowej i podżeganie do niej oraz wprowadzić zakaz ich działalności. Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej wykracza znacznie poza ramy ustanowione w innych umowach międzynarodowych w tym znaczeniu, iż

¹⁷ Konwencja weszła w życie 4 stycznia 1969 r. Polska podpisała Konwencję 7 marca 1966 r., a następnie ratyfikowała ją 5 grudnia 1968 r.

wspomina wprost o sankcjach prawa karnego, nie posługuje się zaś ogólnym sformułowaniem konieczności „zakazania w ustawie”.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet weszła w życie w 1981 r. po uzyskaniu ratyfikacji przez 20 państw stron, wśród których znajdowała się Rzeczpospolita Polska, która przystąpiła do Konwencji w 1980 r. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet składa się z 30 artykułów podzielonych na 4 części. Artykuł 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet zawiera definicję pojęcia „dyskryminacja kobiet”, którą jest „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji lub korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”. Przepisy Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet odnoszą się do dyskryminacji kobiet, kładąc nacisk na fakt, iż kobiety były i są narażone na różne formy dyskryminacji wyłącznie z tego powodu, iż są kobietami. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet statuuje trzy główne zobowiązania nałożone na państwa strony w walce z dyskryminacją kobiet. Pierwszym z nich jest wyeliminowanie przez państwa strony z krajowego porządku prawnego wszelkich norm prowadzących do bezpośredniej bądź pośredniej dyskryminacji kobiet, a także ochrona przed dyskryminacją kobiet ze strony jakichkolwiek organów władzy państwowej. Po drugie, państwa-strony są zobowiązane do poprawy faktycznej sytuacji kobiet poprzez wdrożenie szczegółowej i skutecznej polityki oraz programów działania. Po trzecie, na państwach stronach ciąży obowiązek walki ze stereotypami związanymi z rolą kobiety w społeczeństwie (odwołanie się w tym miejscu do koncepcji płci kulturowej – gender), które dotyczą kobiet nie tylko na płaszczyźnie stosunków między jednostkami, ale również w sferze prawa struktur społecznych i instytucji publicznych. Art. 5 Konwencji, stanowiąc m.in., iż „Państwa-strony podejmą wszelkie stosowne kroki w celu zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet w celu osiągnięcia likwidacji przesądów i zwyczajów lub innych praktyk, opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzny i kobiety”. Przepis ten nakłada na państwa strony konkretne zobowiązania, z których są rozliczane w trakcie procedury rozpatrywania raportów oraz w trybie procedury rozpatrywania skarg indywidualnych. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet wychodzi poza wertykalny wymiar „jednostka-państwo”, dotykając również „sfery prywatnej”. Przykładowo należy wskazać np., że art. 16 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet odnosi się szczegółowo do eliminacji dyskryminacji kobiet w obrębie relacji w małżeństwie i stosunków rodzinnych. Do płaszczyzny stosunków prywatnych odnosi się również art. 2e Konwencji, który zobowiązuje Państwa-strony do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet przez jakiekolwiek osoby, organizacje i przedsiębiorstwa. Konwencja jest regulacją bardzo kompleksową, gdyż stoi na straży praw zarówno osobistych i politycznych, jak i gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Prawa osobiste i polityczne ujęte są w części II Konwencji, która dotyczy m.in. kwestii uczestnictwa kobiet w życiu publicznym i politycznym (art. 7), uczestniczenia kobiet w polityce międzynarodowej (art. 8), praw związanych z nabywaniem, zmianą lub zachowaniem obywatelstwa (art. 9). Część III Konwencji zawiera natomiast postanowienia w materii praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, a zatem dotyczące dostępu dla kobiet na równi z mężczyznami do edukacji (art. 10), likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia (art.

11), dostępu do opieki zdrowotnej (art. 12), likwidacji dyskryminacji kobiet żyjących na obszarach wiejskich (art. 14). Część IV odnosi się do równości kobiet na płaszczyźnie prawa (art. 15) oraz likwidacji dyskryminacji kobiet we wszystkich sprawach wynikających z zawarcia małżeństwa i stosunków rodzinnych (art. 16).

Kolejnym dokumentem Organizacji Narodów Zjednoczonych odnoszącym się do zakazu dyskryminacji oraz równego traktowania jest Konwencja o prawach dziecka, która chroni wszystkie osoby poniżej 18 roku życia. Konwencja ustanawia nowe etyczne zasady i międzynarodowe normy postępowania wobec dzieci. Zawiera pełny katalog praw dziecka (prawa cywilne, społeczne, polityczne i kulturowe). Przewiduje, że dzieci powinny korzystać z należytej ochrony oraz mieć możliwość właściwego rozwoju. Przepis art. 2 ust. 1 Konwencji o prawach dziecka zobowiązuje państwa strony do respektowania i gwarantowania praw zawartych w Konwencji wobec prawa każdego dziecka bez jakiegokolwiek dyskryminacji, niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych, statusu majątkowego, niepełnosprawności, cenzusu urodzenia lub jakiegokolwiek innego tego dziecka albo jego rodziców bądź opiekuna prawnego. Z kolei art. 2 ust. 1 zobowiązuje państwa strony do podejmowania właściwych kroków dla zapewnienia ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji lub karania ze względu na status prawny, działalność wyrażane poglądy lub przekonania religijne rodziców dziecka, opiekunów prawnych lub członków rodziny. Art. 28 Konwencji o prawach dziecka zobowiązuje do zapewnienia dzieciom przez państwa strony równych szans do nauki.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, zgodnie z oświadczeniem rządowym z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. poz. 1170), w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej weszła w życie 25 października 2012 r. Celem Konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne, tj. osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. Konwencja jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który odnosi się kompleksowo do osób niepełnosprawnych. Ma ona przyczynić się do poprawy ich sytuacji, poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych potwierdza w preambule m.in., że powszechność i niepodzielność wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz potrzebę zagwarantowania osobom niepełnosprawnym pełnego z nich korzystania, bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Ponadto uznaje dyskryminację ze względu na niepełnosprawność za pogwałcenie godności i wartości człowieka oraz stwierdza, że osoby niepełnosprawne, szczególnie kobiety i dziewczęta, są często narażone na wieloraką lub wzmocnioną dyskryminację. Zasady ogólne konwencji, określone w art. 3 odnoszą się m.in. do niedyskryminacji. W art. 4 sformułowane zostały ogólne obowiązki państw, które obejmują między innymi do zapewnienia i popierania pełnej realizacji praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich osób niepełnosprawnych, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność poprzez, między innymi, przyjęcie regulacji prawnych i innych w celu wdrożenia praw uznanych w konwencji, podejmowanie lub popieranie badań i rozwoju oraz popieranie dostępności i wykorzystania nowych technologii, powstrzymywanie się od angażowania się w działania lub praktyki, które są niezgodne z konwencją,

podejmowanie działań w celu wyeliminowania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność przez jakąkolwiek osobę, organizację, prywatne przedsiębiorstwo, Konwencja zawiera przepisy zakazujące dyskryminowania osób niepełnosprawnych, nakazujące tworzenie warunków korzystania z praw na zasadzie równości z innymi osobami. W art. 5 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych potwierdzono równości wszystkich ludzi, zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Z kolei art. 12 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych odnosi się do równości wobec prawa, potwierdzając że osoby niepełnosprawne posiadają zdolność prawną, obowiązku przyjęcia rozwiązań w zakresie wspierania wykonywania zdolności prawnej i ochrony przez nadużyciami (art. 12). W art. 23 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych został zawarty zakaz dyskryminacji we wszystkich sprawach dotyczących małżeństwa, rodziny, rodzicielstwa, adopcji, prawa do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny, podejmowania decyzji o liczbie i czasie urodzenia dzieci, dostępu do informacji dotyczących prokreacji i planowania rodziny, uzyskania odpowiedniej pomocy w wykonywaniu obowiązków związanych z wychowaniem dzieci. W art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych został potwierdzony zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność we wszystkich sprawach dotyczących zatrudnienia, warunków pracy, praw związkowych, usług instytucji rynku pracy, szkolenia zawodowego. Przepis art. 29 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych wyraża zasadę równości oraz gwarancję udziału w życiu politycznym i publicznym, korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego, pełnienia wszelkich funkcji publicznych na wszystkich szczeblach rządzenia, w tym poprzez ułatwianie korzystania ze wspomagających i nowych technologii.

Prawo do równego traktowania, jako podstawowe prawo człowieka nie zostało pierwszoplanowo ujęte w traktatach założycielskich Unii Europejskiej, albowiem ich pierwotnym celem było zainicjowanie integracji gospodarczej państw, które powołały Wspólnotę działających w ramach Wspólnot Europejskich.

W obecnie obowiązującym prawie pierwotnym Unii Europejskiej przepisy dotyczące równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji znajdziemy zarówno w Traktacie o Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/30) oraz w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2) oraz w ogólnych zasadach prawa.

Traktat o Unii Europejskiej w przepisie art. 2 wyraża zasadę, że Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.

W art. 3 zd. 2 Traktatu o Unii Europejskiej stwierdzono, że Unia Europejska zwalcza m.in. wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera równość kobiet i mężczyzn. Przepis ten wyznacza cel jaki powinien być realizowany przez instytucje Unii Europejskiej jak również przez Państwa Członkowskie na podstawie zobowiązań nakładanych przez prawo pierwotne oraz wtórne.

Z kolei art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej uznał, że wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej mają taką samą moc prawną jak Traktat o Unii Europejskiej oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Karta Praw Podstawowych została wprowadzona na mocy Traktatu z Lizbony, który wprowadził zmiany m.in. do ww. art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej. Sejm RP w ustawie z dnia 1 kwietnia 2008 r. o ratyfikacji Traktatu z Lizbony zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej i Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, sporządzonego w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 62, poz. 388) wyraził zgodę

na jego ratyfikację przez Prezydenta RP¹⁸. Przepisy Karty praw podstawowych Unii Europejskiej dotyczące zakazu dyskryminacji oraz równego traktowania zawarte są w art. 20, art. 21, art. 22, art. 25 oraz art. 26. W przepisie art. 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej wyrażono zasadę, że wszyscy są równi wobec prawa. Z kolei art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej potwierdził ogólną zasadę zakazu wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religie lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej zawiera otwarty katalog cech prawnie chronionych. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej wyraża również zasadę, że w zakresie zastosowania Traktatu o Unii Europejskiej oraz o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. Przepis art. 23 Karty praw podstawowych potwierdza zasadę równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Państwa członkowskie mają obowiązek stosowania się do zasad Karty praw podstawowych, w takim zakresie, w jakim wdrażają prawo Unii Europejskiej. Sądy krajowe państw członkowskich mogą zwracać się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wskazówki dotyczące prawidłowej wykładni prawa unijnego w ramach procedury orzekania w trybie prejudycjalnym na mocy art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Zgodnie z art. 8 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Zniesienie nierówności i wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest traktatowym zadaniem i celem Unii Europejskiej, które jest niewątpliwie funkcjonalnie i merytorycznie powiązane z ogólniejszym zagadnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn i węższym zagadnieniem niedyskryminacji ze względu na płeć. Według Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn ma podstawowe znaczenie w prawie UE. Przepis art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej określa sposób kształtowania swoich działań przez Unię Europejską, a zatem adresatem tego przepisu jest Unia Europejska. Przepis art. 8 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej nie ustanawia żadnych bezpośrednich obowiązków ani uprawnień państw członkowskich. Należy mieć jednak na uwadze, że zgodnie z art. 4 ust. 3 akapit 3 Traktatu o Unii Europejskiej państwa członkowskie ułatwiają wypełnianie przez Unię Europejską jej zadań i powstrzymują się od podejmowania wszelkich środków, które mogłyby zagrażać urzeczywistnieniu celów Unii Europejskiej, a zgodnie z akapitem 1 tego przepisu, zgodnie z zasadą lojalnej współpracy, Unia Europejska i państwa członkowskie wzajemnie się szanują i udzielają sobie wzajemnego wsparcia w wykonywaniu zadań wynikających z traktatów. Ponadto, koncepcja równości płci leży u podstaw wielu środków przyjmowanych przez Unię, w tym zwłaszcza dyrektyw równościowych, które państwa członkowskie są obowiązane wdrożyć do krajowych porządków prawnych. Środki te mogą być przyjmowane na podstawie art. 19 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który upoważnia Radę za zgodą Parlamentu Europejskiego do podjęcia niezbędnych środków dla zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

¹⁸ Traktat z Lizbony w stosunku do Rzeczypospolitej Polski wszedł w życie z dniem 1 grudnia 2009 r.

W art. 10 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej wskazano cel i zadanie Unii Europejskiej, jakim jest dążenie do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na wymienione niedozwolone kryteria różnicujące, tymi kryteriami jest: płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Przepis ten nie wywołuje skutku bezpośredniego, a tym samym nie stanowi podstawy do konstruowania jakichkolwiek praw lub obowiązków jednostek, w szczególności prawa do niedyskryminacyjnego traktowania ze względu na wymienione w nim kryteria lub obowiązku niedyskryminacyjnego traktowania.

Zasada niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową została ujęta w art. 18 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową jest jedną z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej. Zakaz ustanowiony w art. 18 ust. 1 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej jest podstawową zasadą Unii Europejskiej. Przepis art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej jest przepisem bezpośrednio skutecznym, ustanawia bezpośrednio stosowalne, traktatowo gwarantowane prawo do niedyskryminacyjnego traktowania ze względu na przynależność państwową w zakresie zastosowania traktatów. Prawo to jest kwalifikowane jako prawo podmiotowe, które powinno być chronione przed sądami państw członkowskich. Ponadto, przepis art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (rozpatrywany łącznie z przepisami traktatu ustanawiającymi swobody unijne) wywołuje skutek bezpośredni w ujęciu horyzontalnym, tzn. nakłada obowiązek niedyskryminacyjnego traktowania ze względu na przynależność państwową także na jednostki prywatne. Jednostka może zatem powołać się na przepis art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej przed sądem krajowym i żądać niezastosowania przepisów prawa krajowego, które odmawiają np. cudzoziemcom ochrony gwarantowanej dla własnych obywateli. Jednostka może powołać się na prawo określone w art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej także w razie braku przepisów implementujących. Artykuł 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej korzysta z przywileju pierwszeństwa przed prawem krajowym, w tym przed konstytucją. Wszystkie organy państwa członkowskiego są, zatem obowiązane do odmowy zastosowania przepisu prawa krajowego, gdy ustalą bezspornie, że dany przepis jest sprzeczny z treścią art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Fundamentem wspólnotowych regulacji z zakresu równouprawnienia kobiet i mężczyzn stał jest art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który wprowadza zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę. Doniosłość regulacji zawartej w art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej wynika także z faktu, że początkowo był to jedyny przepis traktatowy dotyczący równości płci, tym samym przez długi czas stanowił podstawę kształtowania standardów równości obejmujących kolejne obszary życia zawodowego i społecznego. Zasada równego wynagradzania mężczyzn i kobiet za jednakową pracę stanowi jedną z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej, na którą można się powoływać przed sądami krajowymi, nawet wówczas gdy brak jest odpowiedniej regulacji w prawie krajowym. Z uwagi na fakt, iż art. 157 Traktatu o Unii Europejskiej wywiera bezpośredni skutek, sądy krajowe mają obowiązek ochrony praw, które jednostki wywodzą z tego przepisu. Zakaz dyskryminacji kobiet i mężczyzn odnosi się nie tylko do działań władz publicznych, lecz także dotyczy wszystkich porozumień, które zbiorowo regulują stosunki pracy wykonywanej odpłatnie, jak również porozumień zawartych pomiędzy podmiotami indywidualnymi. Tym samym należy uznać, że wywiera bezpośredni skutek horyzontalny.

W szczególności Art. 157 ust. 3 mówi o stosowaniu zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, co jest podstawą do regulowania nie tylko stosunku zatrudnienia, ale odnosi się szeroko do dziedziny pracy i obejmuje swoim zakresem regulacje zarówno dotyczące pracowników, osób samozatrudnionych czy też członków zarządów i rad nadzorczych.

Najważniejszymi i najczęściej używanymi instrumentami prawnymi w dziedzinie prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej były i są dyrektywy. Mimo iż prawo pierwotne sygnalizowało wyraźnie nakaz równego traktowania sensu largo, rozwinięcie tych zapisów w postaci prawa wtórnego znalazło swój początek dopiero w latach 70-ych i kolejnych. Dyrektywa nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. WE L 045 z 19.02.1975), jako zasadnicza część dorobku wspólnotowego dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć, była pierwszym (a zarazem bardzo wąskim) uszczegółowieniem przytaczanych wcześniej przepisów traktatowych. Zdefiniowano w niej pojęcie równego wynagradzania jako usunięcie wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich składników i warunków wynagrodzenia za tę samą pracę bądź pracę, której przypisuje się taką samą wartość. Regulacje te zobligowały również państwa członkowskie do wprowadzenia w swoich porządkach prawnych procedur umożliwiających dochodzenie praw przez osoby uważające się za pokrzywdzone z uwagi na fakt niezastosowania wobec nich zasady równego wynagradzania. Dyrektywa nr 75/117/EWG gwarantowała również ochronę przed zwolnieniami pracowników, którzy zdecydowaliby się podjąć kroki prawne ku urzeczywistnieniu zasady równego wynagradzania.

Kolejnym krokiem ku równości była dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Zastosowane w tej dyrektywie pojęcia „równego traktowania” oznaczać miało zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej), przede wszystkim przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego, co zaś miało być tożsame z równością w zakresie warunków (również kryteriów selekcji), dostępem do wszystkich prac lub stanowisk (niezależnie od sektora czy gałęzi działalności) i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej. Wykładnia przepisów tej dyrektywy wskazuje jednak na możliwość niestosowania zasady równego traktowania w ściśle określonych przypadkach, tj. zawody, dla których płeć pracownika ma znaczenie kluczowe lub w związku z tzw. „akcjami pozytywnymi” umożliwiającymi państwom członkowskim działania z pozoru dyskryminujące, w rzeczywistości będące jednak wyrazem prewencji wobec nierównego traktowania którejś z płci. Niemniej jednak regulacje dyrektywy rozszerzają zakaz dyskryminacji na takie kwestie związane z zatrudnieniem, jak: dostęp do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego (także zaawansowanego), przekwalifikowania zawodowego, jak również warunki pracy (w tym warunki wypowiedzenia). Ponadto potencjalna ofiara dyskryminacji nie musiała już obawiać się tzw. działań odwetowych ze strony pracodawcy, sama zaś ma mieć możliwość dochodzenia naruszonych praw dzięki procedurom sądowym wprowadzonym przez ustawodawstwo krajowe. Dyrektywa 76/207/EWG zobowiązuje także państwa członkowskie do wdrożenia do wewnętrznych porządków prawnych przepisów zapewniających pracownikom dostęp do informacji o obligatoryjnych regulacjach w związku z jej wejściem w życie.

W 1986 r. zasadę równego traktowania rozciągnięto na sferę samozatrudnienia. Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa nałożyła bowiem na państwa członkowskie obowiązek objęcia zasadą niedyskryminacji wszystkie osoby prowadzące na warunkach określonych przez prawo krajowe działalność na własny rachunek, w tym rolników i osoby wykonujące wolne zawody, jak również ich małżonków niebędących pracownikami ani wspólnikami, którzy w trwały sposób uczestniczą (na warunkach określonych w prawie krajowym) w działalności osoby pracującej na własny rachunek, wykonując takie same zadania, bądź zadania o charakterze wspomagającym. W dokumencie tym przyjęto zatem zasadę równego traktowania, rozumianą jako brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć (tak bezpośredniej, jak i pośredniej), szczególnie przez odniesienie się do stanu cywilnego bądź rodzinnego.

Z kolei przepisy dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią skoncentrowały się na środkach służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. Dyrektywa definiuje powyższe pojęcia, zobowiązuje pracodawcę do podjęcia niezbędnych środków zapewniających czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na ryzyko związane z wykonywaniem danej pracy lub (gdy nie jest to możliwe) przeniesienie pracownicy do innej pracy. Ponadto znalazły się tu regulacje dotyczące minimalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego (14 tygodni), zakazu pracy nocnej dla kobiet w ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, zwolnień na badania prenatalne w czasie godzin pracy, czy też zakazu zwolnień z pracy w czasie ciąży i podczas urlopu macierzyńskiego.

Pewnego rodzaju novum okazała się również regulacja 1997 r. odnosząca się do przeniesienia ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, która została zawarta w dyrektywie Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć

Dyrektywa Rady 97/80/WE zobligowała państwa członkowskie do wprowadzenia w swoich systemach prawnych instrumentów umożliwiających skuteczne dochodzenie praw osobom, które stały się podmiotami nierównego traktowania ze względu na płeć. W dyrektywie zdefiniowano pojęcie dyskryminacji pośredniej, przede wszystkim jednak odwrócono ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację, co oznacza, iż zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

W ostatnim dwudziestolecu zauważalne stały się jednak działania Unii Europejskiej na rzecz walki z dyskryminacją rasową, etniczną, spowodowaną wiekiem, religią, niepełnosprawnością czy orientacją seksualną. Zakaz dyskryminacji sensu largo (bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne) odnaleźć można natomiast w dyrektywie Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Zakres podmiotowy tej dyrektywy wychodzi daleko poza sferę stosunków pracy, obejmując niezwiązane z nimi obszary, tj. uprawianie zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzajów działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej (również w odniesieniu do awansu zawodowego); dostęp do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, szkoleń zawodowych, doskonalenia i przekwalifikowania

pracowników (łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń); warunki zatrudnienia i pracy (łącznie z warunkami zatrudniania i wynagradzania); wstępowanie i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód (łącznie z korzyściami, jakie dają takie organizacje); ochrona społeczna (łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną); świadczenia społeczne; edukacja; dostęp do dóbr i usług oraz dostarczanie dóbr i usług publicznie dostępnych (łącznie z zakwaterowaniem). Przedmiotowa dyrektywa definiuje dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, zakazując również zachowań polegających na zmuszaniu kogokolwiek do zachowań dyskryminacyjnych. Podobnie, jak w dyrektywie 76/207/EWG, zawarte są tu wyjątki, które same w sobie nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania (np. istotne i determinujące wymagania zawodowe, „działania pozytywne”). Środkiem prawnym służącym ochronie ofiary dyskryminacji jest m.in. wprowadzone dyrektywą 97/80/WE przeniesienie ciężaru dowodu na sprawcę, zabezpieczenie przed „działania mi odwetowymi” sprawcy czy umożliwienie organizacjom pozarządowym działającym na rzecz równego traktowania aktywnego uczestnictwa w postępowaniu o naruszenie zasady niedyskryminacji. Państwa członkowskie są zobowiązane zostały również do ustanowienia organu/organów, zadaniem których będzie wspieranie równego traktowania wszystkich osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, głównie poprzez zapewnienie im pomocy we wnoszeniu skarg, prowadzenie niezależnych badań nad zjawiskiem dyskryminacji oraz publikowanie sprawozdań i wydawanie zaleceń nt. wszystkich problemów związanych właśnie z dyskryminacją na gruncie rasy i pochodzenia etnicznego.

Unia Europejska konsekwentnie dąży do urzeczywistnienia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i walki z dyskryminacją również z powodu religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, czego wyrazem stała się dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. W dyrektywie tej można znaleźć definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania, jak również zakaz zachowań zachęcających innych do dyskryminacji. Zakaz nierównego traktowania wprowadzony dyrektywą z 2000 r. dotyczy: warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek (w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego); dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego (łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń); warunków zatrudnienia i pracy (łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania); wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód (łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje). Wyjątkami (sytuacjami, które nie będą traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania) będą natomiast: odmienne traktowanie ze względu na cechy prawnie chronione (religia lub przekonania, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna) w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, jednak pod warunkiem legalności celu i proporcjonalności wymogu. Podobnie w przypadku zatrudnienia w organizacjach kościelnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. W omawianej dyrektywie znaleźć można również regulacje dotyczące racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnych, przerzucenia ciężaru dowodu w postępowaniach o dyskryminację oraz zakaz stosowania działań odwetowych.

Celem doprecyzowania dyrektywy 76/207/EWG, jak również rozwinięcia niektórych zagadnień czy wreszcie wskazania nowych rozwiązań w 2002 r. uchwalono dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Ponownie w tej dyrektywie pojawiają się definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania, które uznane zostaje za dyskryminację, Novum stanowią natomiast regulacje w postaci tzw. polecenia nakazującego dyskryminację ze względu na płeć. Dyrektywa rozwija przepisy antydyskryminacyjne w odniesieniu do procedur dochodzenia roszczeń i odszkodowań, powtarza zapis o obowiązku utworzenia przez Państwa Członkowskie organu bądź organów ds. promowania, analizowania, nadzorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez względu na płeć, określa wreszcie charakter sankcji, jakie mają być stosowane w przypadku łamania zasady równego traktowania, które mają być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mając na uwadze uproszczenie, modernizację oraz polepszenie prawa wspólnotowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, wspólnotowy prawodawca zdecydował się umieścić przepisy różnych dyrektyw dotyczących tego samego zagadnienia w jednym dokumencie prawnym. Tym dokumentem jest dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta uchyliła następujące dyrektywy: dyrektywę 75/117/EWG, dyrektywę 76/207/EWG (zmienioną dyrektywą 2002/73/WE), dyrektywę 86/378/EWG (zmienioną dyrektywą 96/97/WE), dyrektywę 97/80/WE (zmienioną dyrektywą 98/52/WE), regulując jednocześnie zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, a także poruszając kwestię zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie niektórych aspektów życia społecznego.

Na równościowy dorobek prawny niebagatelny wpływ ma również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wskazujące na konkretnych przykładach sposób właściwej interpretacji rzeczonych przepisów. Orzecznictwo ETS, kompilując cytowane wcześniej unormowania traktatowe, pozwala zakwalifikować zasadę równości, jako jedną z fundamentalnych zasad prawa wspólnotowego, której celem jest likwidacja takich sytuacji, w których działania urzędów mogłyby w sposób dyskryminujący dokonywać rozróżnień pomiędzy pewnymi grupami (społecznymi lub zawodowymi). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zdefiniował również pojęcie dyskryminacji jako „niepodobne traktowanie w porównywalnych sytuacjach” (w oryginalnym brzmieniu: *dissimilar treatment of comparable situations*), a także „ustalenie niejednakowych wymagań w porównywalnych przypadkach” (*unequal laid down for comparable cases*).

II. Prawo krajowe w zakresie równego traktowania

Prawo do równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji znalazły wyraz w postanowieniach art. 32 oraz art. 33 Konstytucji RP. Najbardziej generalne sformułowanie tej zasady znalazło wyraz w stwierdzeniu, iż „wszyscy są wobec prawa równi”. Oznacza to prawo do równego traktowania przez władze publiczne, której to zasady władze muszą przestrzegać. Jednakże z tej generalnej zasady wynika także zakaz stosowania dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym

i gospodarczym. Dyskryminacji tego rodzaju nie mogą usprawiedliwiać żadne przepisy i żadne przyczyny. Od zasady równości Konstytucja RP nie zna żadnych odstępstw i wyjątków.

Przepis art. 33 Konstytucji RP stanowi z kolei rozwinięcie i konkretyzację postanowień zawartych w art. 32 Konstytucji RP. Przepis ten odnosi się do równego traktowania kobiet i mężczyzn, podkreślając, że w Rzeczypospolitej Polsce kobieta i mężczyzna „mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”. To zrównanie powinno znaleźć pełny wyraz w praktyce życia, stąd Konstytucja RP podkreśla różne aspekty równości, które powinny oznaczać jej obowiązywanie nie tylko w sensie formalnym, ale i faktycznym. Dlatego też **w art. 33 Konstytucji znajdujemy stwierdzenie, iż równość kobiet i mężczyzn potwierdza i zabezpiecza równe prawo do kształcenia, do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji, uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.**

Niezależnie od ogólnych przepisów, Konstytucja RP zawiera liczne odniesienia zasady równości do szczegółowych dziedzin życia społecznego. W Konstytucji RP zasada równego traktowania gwarantowana jest również w: art. 6 – równy dostęp do dóbr kultury; art. 11 – równość obywateli jako przesłanka tworzenia partii politycznych; art. 60 – jednakowe zasady dostępu do służby publicznej; art. 64 ust. 2 – równa ochrona prawna własności i innych prawa majątkowych i prawa dziedziczenia; art. 68 ust. 2 – równy dostęp do świadczeń publicznych opieki zdrowotnej; art. 70 ust. 4 – równy dostęp do wykształcenia; art. 96 ust. 3, art. 127 ust. 1 i art. 169 ust. 2 – równość prawa wyborczego. Konstytucja RP przewiduje również uprzywilejowanie mniejszości narodowych – art. 27 ust. 2 i art. 35 ust. 2. Konstytucja w art. 68 ust. 2 gwarantuje każdemu obywatelowi równy dostęp do opieki zdrowotnej, w tym ust. 3 tego artykułu nakłada na władze państwowe zapewnienie szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku.

W pozostałych źródłach prawa zasada równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji znalazły swoje umiejscowienie w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Z dniem 1 stycznia 2004 r. do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks do działu pierwszego rozdział IIa zatytułowany: Równe traktowanie w zatrudnieniu, zawierający art. 18^{3a} do art. 18^{3c} Regulacja ta jest konsekwencją tzw. dyrektyw równościowych wymagających przeniesienia ich postanowień na grunt prawa krajowego. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy, byli pracownicy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy postanawia, że pracownicy powinni być równo traktowania w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na jakiegokolwiek okoliczności, w szczególności bez względu na takie cechy prawnie chronione jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nie określony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy wyliczając wskazane okoliczności posługuje się pojęciem „w szczególności”, co oznacza że przyczyny te mają charakter wyliczenia zasadniczego ale nie zamkniętego. W ustawie tej zawarto również definicje dyskryminacji bezpośredniej, która oznacza nierówne traktowanie konkretnego pracownika w stosunku do innego, stanowiącego tzw. wzorzec

porównawczy, jeżeli te dysproporcje nie mogą być usprawiedliwione względami wyraźnie określonymi w przepisach prawa. Z kolei dyskryminacja pośrednia istnieje natomiast wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników wówczas, gdy nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi obiektywnymi względami przewidzianymi prawem.

Dyskryminowanie może przejawiać się także zachowaniami zmierzającymi do zachęcania innych do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, nazywane przez ustawodawcę molestowaniem. Szczególna forma molestowania jest dyskryminowanie ze względu na płeć, jako każde nieakceptowalne zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika występujące w formie fizycznej, werbalnej lub pozawerbalnej, nazywane przez ustawodawcę molestowaniem seksualnym. Klasycznym przypadkiem takiego postępowania może być uzależnianie awansu, czy kariery podległego pracownika od zachowań o charakterze seksualnym.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje jednocześnie odstępstwa enumeratywnie wyliczone, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji. Są to następujące okoliczności:

- a) odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- b) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,
- c) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- d) ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Wyliczone przypadki mają charakter katalogu zamkniętego i nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

Działania podejmowane przez pracodawcę w celu wyeliminowania dotychczasowego zróżnicowania, nie będą poczytywane za dyskryminację.

Nie stanowi także dyskryminacji w zatrudnieniu różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie, w sytuacji zatrudnienia w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, których działanie i cel pozostaje w bezpośrednim związku z religią albo wyznaniem. W tych przypadkach religia i wyznanie stanowi istotny element uzasadniający usprawiedliwione wymagania zawodowe.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przesłanką uzyskania odszkodowania jest wyłącznie potwierdzenie dyskryminacji w toku postępowania przed sądem pracy. Oznacza to, że pracownik, czy też dyskryminowany kandydat na pracownika, nie musi udowadniać, że w związku z dyskryminacją doznał szkody.

Na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że zróżnicowania w zatrudnieniu nie było. Stawia to pracownika dochodzącego roszczeń odszkodowawczych w korzystniejszej sytuacji aniżeli

ma to miejsce w typowym dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy np. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, kiedy to ciężar udowodnienia pracy nadliczbowej obciąża pracownika, który z tego tytułu wywodzi skutki prawne.

Ustawodawca wprowadził powszechnie minimalne wynagrodzenie jako dolną granicę odszkodowania. Oznacza to, że w każdym przypadku potwierdzenia faktu dyskryminacji, sąd pracy będzie musiał zasądzić na rzecz pracownika kwotę minimalnego wynagrodzenia. Wyższe odszkodowanie będzie zależało od uznania sądu i innych okoliczności mających wpływ na jego podwyższenie.

W razie poniesienia przez pracownika szkody materialnej w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu, wyliczenie tej szkody i jej udowodnienie będzie oczywiście obciążać pracownika. Przesłanka ta uzasadni żądanie wyższego odszkodowania. Ustawodawca nie określa górnej granicy odszkodowania, co oznacza, że praktyka orzecznicza wykształci określone zasady w tym zakresie. Brak górnej granicy odszkodowania stanowi ostrzeżenie dla pracodawców podejmujących dotychczas działania mogące być kwalifikowane jako nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Korzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

Przepisy rangi ustawowej donoszące się do równego traktowania poza dziedziną zatrudnienia znalazły swój wyraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700). Wejście życie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania uzupełniło istniejące już regulacji w zakresie zasady równego traktowania.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zaimplementowała do prawa krajowego następujące akty prawne:

1) dyrektywę Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330);

2) dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23);

3) dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79);

4) dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37);

5) dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię,

wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. ma zastosowanie tylko nie tylko w stosunku do osób fizycznych, lecz także do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Nakaz równego traktowania osób prawnych albo innych podmiotów niebędących osobami fizycznymi uwzględnia w tym zakresie, poza przepisami dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, które odnosi zasadę równego traktowania również do osób prawnych (wyrok z dnia 7 XII 1999 r., K. 6/99).

Zakres przedmiotowy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania obejmuje obszary określone w art. 4. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w art. 5 wskazuje obszary, które są wyłączone z zakresu jej działania. Wyłączenia zezwalające na odmienne traktowanie mają swoją podstawę w implementowanych dyrektywach. W celu odróżnienia tych dwóch sytuacji wprowadzono różne pojęcia, tj. pojęcie nierównego traktowania i pojęcie odmiennego traktowania. Odmienne traktowanie jest uzasadnione i zgodne z prawem, natomiast nierówne traktowanie jest zakazane. Przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie mają zastosowania do sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz do czynności prawnych związanych z tymi sferami. W związku z tym, nie reguluje ona transakcji zawieranych w sferze niepublicznej - zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. W myśl art. 3 ust. 2 i 3 dyrektywy Rady 2004/113/WE wyłączono również z zakresu działania ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania obszar dotyczący swobody umów co do wyboru strony umowy (o ile wybór strony nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym, narodowości) oraz treści zawartych w środkach masowego przekazu i ogłoszeniach. Ponadto, ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie znajduje zastosowania do usług edukacyjnych w zakresie odmiennego traktowania ze względu na płeć. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie znajduje również zastosowania do odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z innych usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Ponadto z ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wyłączone jest również odmienne traktowanie w zakresie możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, a dodatkowo proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby (art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudniania i pracy). Art. 5 pkt 7 przewiduje wyłączenia z uwagi na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub

warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym. Przepis ten nawiązuje do art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE, który zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie w ustawodawstwie krajowym takiego wyłączenia.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie obejmuje ponadto kwestii odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa w odniesieniu do osób fizycznych będących obywatelami państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej. Tym samym ustawa ta nie narusza przepisów dotyczących wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także innych kwestii związanych ze statusem prawnym tych osób. Jest to zgodne z art. 37 ust. 2 Konstytucji RP, który wskazuje, że wyjątki od zasady korzystania z wolności i praw zapewnionych w ustawie zasadniczej, które odnoszą się do wszystkich, niezależnie od posiadanego obywatelstwa, określa ustawa.

Rozdział ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania określa zasadę równego traktowania oraz środki prawne dla jej ochrony, precyzuje obszary, w których zakazane jest odmienne traktowanie, przyporządkowując do każdego z nich przesłanki, z powodu których jest ono zakazane. Zakres przepisów zawartych w projekcie jest związany z zakresem regulacji implementowanych dyrektyw..

Przepis. 10 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania precyzuje zakaz nierównego traktowania w stosunku do osób prawnych. Podkreślić należy, że przyjęte rozwiązania mają na celu ochronę osób prawnych przed nierównym traktowaniem, jednak tylko w sytuacji, gdy naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.

Przepis art. 11 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania przewiduje dodatkowo możliwość wprowadzenia tzw. uprzywilejowania wyrównawczego, czyli możliwości podejmowania działań, które mają wyrównać faktyczne nierówności między podmiotami. Uprzywilejowanie wyrównawcze stanowi również element szeregu dokumentów prawa międzynarodowego. Jest zalecane m.in. w art. 23 Karty Podstawowych Praw Unii Europejskiej, który przewiduje równość kobiet i mężczyzn, ale dopuszcza „utrzymanie lub przyjmowanie środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób i płci niedostatecznie reprezentowanej”.

W celu zapewnienia efektywności wprowadzanych rozwiązań oraz właściwego implementowania dyrektyw ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania przewiduje w art. 12 sytuacje, w których osoby fizyczne, ale też osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną mogą występować z roszczeniem w celu ochrony swoich praw przewidzianych w niniejszej ustawie. Przepis ten wprowadza również w stosunku do osób fizycznych możliwość występowania z roszczeniem w razie wszelkiego mniej korzystnego traktowania w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym. Dodatkowo roszczenia przysługują również w sytuacji, gdy doszło do nakłaniania innego podmiotu do naruszeń zasad określonych w ustawie lub nakazania innemu podmiotowi takich naruszeń.

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w przypadku naruszenia zasady równego traktowania poszkodowanemu przysługuje odszkodowanie. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, analogicznie jak w art. 300 ustawy Kodeksu pracy w stosunku do pracowników. Do postępowań toczących się w ww. sprawach mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wprowadzono odmienne zasady dotyczące ciężaru dowodu. Podmiot, który zarzuca naruszenie zasady równego traktowania powinien uprawdopodobnić fakt jej naruszenia. Natomiast w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Przedmiotowa zasada dotycząca ciężaru dowodu znalazła się w art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz w art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE. Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania określono na 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie zasady równego traktowania. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania postanawia, że uprawnienia w niej przewidziane nie pozbawiają poszkodowanego prawa dochodzenia roszczeń na podstawie innych przepisów. Ponadto wprowadzono dodatkową ochronę dla osób korzystających z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Skorzystanie z tych uprawnień nie może być podstawą niekorzystnego traktowania. Ochrona ta obejmuje również osoby, które udzieliły w jakiegokolwiek formie wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

W rozdziale 3 projektu ustawy z dnia 3 grudnia o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania określono organy właściwe w sprawach zasady równego traktowania - Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów realizuje politykę rządu w zakresie równego traktowania. Do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania należy m.in. opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie równego traktowania, przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika, podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania, dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją oraz inicjowanie działań zmierzających do ograniczenia skutków naruszenia zasady równego traktowania, oraz współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, a także współpraca z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji. Ponadto Pełnomocnik może wносить, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania.

Rzecznik Praw Obywatelskich w świetle przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania odpowiedzialny jest za realizację zasady równego traktowania na warunkach i w trybie określonych w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147, z późn. zm.). Rzecznik Praw Obywatelskich w zakresie realizacji zasady równego traktowania pełni funkcję niezależnego organu świadczącego niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach o dyskryminację o dyskryminację, prowadzenia niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz publikacji niezależnych sprawozdań i wydawania zaleceń. Rzecznik Praw Obywatelskich realizację zadań w tym zakresie wykonuje na podstawie art. 11 ust. 2 oraz art. 17b ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Przepis art. 1 ust. 2 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich nakłada na Rzecznika Praw Obywatelskich obowiązek stania na straży realizacji zasady równego traktowania. Jednocześnie zasada dotycząca występowania Rzecznika Praw Obywatelskich w sprawach dotyczących relacji pomiędzy obywatelem a podmiotami publicznymi została ujęta w art. 1 ust. 3 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich, gdzie nie wskazuje się zasady równego traktowania, co skutkuje tym, że zakres działania Rzecznika Praw Obywatelskich w zakresie stania na straży realizacji zasady równego traktowania nie może się ograniczać jedynie do naruszenia zasady równego traktowania w relacji obywateli z podmiotami publicznymi. Przepis art. 11 ust. 2 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich, stanowiący, że w zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi Rzecznik Praw Obywatelskich może poprzestać na wskazaniu wnioskodawcy przysługujących mu środków działania pozwala Rzecznikowi Praw Obywatelskich na różnicowanie swojej aktywności w zależności od tego, w jakim zakresie uzna on za właściwe zaangażowania się w daną sprawę. Zakres kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich oraz jego pozycja ustrojowa wypełniają obowiązek nałożony dyrektywami Unii Europejskiej, co do przymiotu niezależności oraz przyznanych uprawnień w ramach realizacji zasady równego traktowania. Dodatkowo, Rzecznik Praw Obywatelskich realizując zasadę równego traktowania może korzystać z szerokiego wachlarza uprawnień procesowych, wśród których znajduje się m.in. możliwość żądania wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wzięcia udziału w każdym toczącym się postępowaniu sądowym – na prawach przysługujących prokuratorowi, czy występować do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności przepisów prawa z Konstytucją RP oraz ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi.

Przepisy odnoszące się do równego traktowania zawarte są również w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 414, z późn. zm.). W art. 2 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyrażono zasadę, że ustawa chroni zasadę przestrzegania zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W art. 19c ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyrażona została zasada, zgodnie z którą w zakresie prowadzonej działalności agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Spełnianie tego obowiązku przez agencję zatrudnienia podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku jego nierespektowania marszałek województwa na podstawie

informacji od Państwowej Inspekcji Pracy wydaje decyzję o wykreśleniu podmiotu z rejestru. Niezależnie od tego, nieprzestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wskazane kryteria podlega, na podstawie art. 121 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

W art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazane zostały zasady pośrednictwa pracy, wśród której została wymieniona równość. Z przytoczoną regułą skorelowane jest zamieszczone w ust. 5e art. 36 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zastrzeżenie, że powiatowy urząd pracy nie może przyjąć od pracodawcy oferty pracy naruszającej zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy, i mogącej dyskryminować kandydatów do pracy ze względu na wskazane powyżej kryteria. Art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa mają być realizowane m.in. w myśl zasady równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustanawia sankcję w postaci kary grzywny, która może być nałożona na każdego, kto ze względu na zabronione kryteria różnicowania odmawia zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego.

Przepisy dotyczące równego traktowania znalazły swój wyraz również w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.). W ustawie tej stwierdzono, że gwarantuje przestrzeganie zasady równego traktowania ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasad równego traktowania odnosi się do warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, obliczania wysokości świadczeń oraz okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawd do świadczeń. Każdy ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przed sądem.

W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) nałożono na pracodawcę obowiązek zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej w stosunku pracy z pracodawcą, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niedokonanie takich racjonalnych usprawnień stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Zakaz dyskryminacji został również określony w ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancji wolności sumienia i wyznania (Dz. U. z 2005 r. Nr 231, poz. 1965, z późn. zm.). W art. 6 ust. 1 tej ustawy wyraźnie stwierdzono, że nikt nie może być dyskryminowany bądź uprzywilejowany z powodu religii lub przekonań w sprawach religii. Ustawa nie określa żadnych sankcji w przypadku wystąpienia dyskryminacji wskazanej w tym artykule.

OBSZARY, CELE I KLUCZOWE DZIAŁANIA

I. Obszar: Polityka antydyskryminacyjna

Ogólnym celem polityki równego traktowania jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie były naruszane zasady równego traktowania określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego.

Polityka równego traktowania ma charakter horyzontalny i ze swej natury dotyczy wielu obszarów sektorowych polityk publicznych realizowanych w obszarach przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej. Zatem nie zastępuje ona polityk publicznych realizowanych przez poszczególne resorty. Dlatego przedmiotem Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania są problemy dyskryminacji zdefiniowanej jak wyżej, a nie wszystkie problemy społeczne grup wyodrębnionych w oparciu o cechy chronione. Problemów tych jest wiele i są one poważne. Nie oznacza to jednak, że wszystkie problemy społeczne są problemami z obszaru równego traktowania.

Horyzontalny charakter polityki równego traktowania wymaga zbudowania ram instytucjonalnych, które pozwolą egzekwować zasady stojące u jej podstaw w procesie stanowienia prawa oraz programowaniu i wdrażaniu sektorowych strategii i polityk publicznych. Podstawowym celem, który należy osiągnąć w toku realizacji programu jest, zatem instytucjonalizacja horyzontalnej polityki antydyskryminacyjnej, jako polityki skutecznej i akceptowanej społecznie.¹⁹

Pierwszym krokiem mającym na celu poprawienie standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej w Polsce jest pełne wdrożenie rozwiązań prawnych zgodnych z przepisami prawa międzynarodowego, zapewniających pełną i równą ochronę wszystkim grupom narażonym na dyskryminację.

Obowiązująca *ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego* (Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700; dalej: ustawa) wprowadziła do polskiego porządku prawnego szereg mechanizmów z zakresu równego traktowania. Wśród najważniejszych z nich można wymienić: definicję dyskryminacji, mechanizm odwróconego ciężaru dowodu, możliwość ubiegania się o odszkodowanie dla ofiar nierównego traktowania, czy też prawo do podejmowania działań wyrównawczych (afirmatywnych) wobec grup dyskryminowanych. Ustawa definiuje polski model polityki antydyskryminacyjnej, której elementem stał się urząd Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. Tym samym stanowisko, które było w przeszłości wielokrotnie zmieniane, przesuwane w strukturach administracji, czy też w ogóle likwidowane, jest „chronione ustawowo”. Ustawa jest szeroko krytykowana przez środowiska organizacji pozarządowych i ich niezależnych ekspertów i ekspertki i wymaga gruntownej nowelizacji, chociaż sam fakt jej przyjęcia był uznawany za korzystny.²⁰ Najczęściej ustawa była

¹⁹ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”...

²⁰ Raport z wywiadów eksperckich prowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” (CEAAP, 2012a)

i jest krytykowana, m.in. za zbyt wąski zakres podmiotowy i przedmiotowy, skomplikowany język, jakim się posługuje oraz brak przejrzystości (wprowadzono wiele wyjątków i praw przysługujących wyłącznie wybranym grupom)^{21, 22}.

Opinie krytyczne najczęściej wyrażane pod adresem ustawy dotyczą zamkniętego katalogu przesłanek dyskryminacji. Ustawa gwarantuje różnym kategoriom osób różny poziom ochrony, w różnych wymiarach życia. Zgodnie z art. 32 ust. 1 Konstytucji: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Ustęp 2 tego przepisu zakazuje dyskryminacji kogokolwiek w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym, z jakiegokolwiek przyczyny. Wątpliwości w zakresie zgodności ustawy z Konstytucją RP oraz pełnej implementacji dyrektyw UE zgłasza także Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO)²³. Postulowano także rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy w stosunku do implementowanych dyrektyw Unii Europejskiej oraz ograniczenia stosowania wyłączeń ustawy, które zostały w niej obszernie określone. Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie bierze także pod uwagę definicji dyskryminacji, które zostały zidentyfikowane przez najnowsze orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz doktrynę prawniczą i nie odnosi się przykładowo do tzw. dyskryminacji wielokrotnej, dyskryminacji przez asumpcję, czy dyskryminacji przez asocjację. Weryfikacja zapisów ustawy jest także konieczna ze względu na ratyfikację Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169). Art. 5 Konwencji gwarantuje równość i niedyskryminację osób niepełnosprawnych oraz jednakową ochronę prawną wynikającą z prawa. Obowiązująca ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie obejmuje swym tak szeroko tych kwestii.

Problemem jest także brak analizy powstających dokumentów oraz przepisów prawa pod kątem przestrzegania zasady równego traktowania. W celu zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz równego traktowania należy więc wprowadzić wymóg stosowania zasady równego traktowania do opracowywanych aktów prawnych, a także wprowadzić skuteczne procedury umożliwiające analizę powstających i istniejących aktów prawnych pod kątem przestrzegania zasady równego traktowania.

Do dzisiaj nie jest prowadzony w Polsce kompleksowy monitoring ani systematyczna ewaluacja praktyki stosowania przepisów antydyskryminacyjnych. Gromadzenie danych i prowadzenie pogłębionych badań nad funkcjonowaniem regulacji antydyskryminacyjnych jest kluczowe dla urzeczywistnienia zasady równego traktowania. Do czasu wejścia w życie ustawy z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, nie było w polskim porządku prawnym organów ds. równości, w konsekwencji nie było instytucji bezpośrednio odpowiedzialnych za wykonanie tego zadania.

Ustawa zobowiązuje Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania do opracowania i przedkładania Radzie Ministrów corocznych sprawozdań, które zawierają informacje

²¹ Główne argumenty krytyczne wysuwane pod adresem ustawy o wdrożeniu zostały zebrane w dokumencie „Stanowisko Koalicji Na Rzecz Równych Szans dotyczące projektu ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (projekt z dnia 21 maja 2010 roku)” (http://www.ptpa.org.pl/public/files/19_06_2010_STANOWISKO_KOALICJI.pdf).

²² Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”...,

²³ Pismo RPO do Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania z dnia 28 maja 2012 roku, sygn. RPO- 687085-I/12/KW/MW, 2012.

o prowadzonej działalności, wnioski i rekomendacje związane z przestrzeganiem zasady równego traktowania oraz raport z realizacji (wymaganego na podstawie art. 22 ustawy) Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania (art. 23). Mimo iż w tym przepisie nie ma wyraźnego obowiązku prowadzenia kompleksowego monitoringu i ewaluacji stosowania ustawy (tak jak to uregulowano w wielu innych ustawach – m.in. w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi z 1982 roku (Dz.U. z 2001, Nr 147, poz. 1231, z późn. zm.) oraz w ustawie o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży z 1993 roku (Dz. U. z 1993, Nr 17, poz. 78, z późn. zm.), można taki obowiązek wyprowadzić interpretując art. 23 w związku z art. 21, który wśród zadań Pełnomocnika wymienia m.in. przeprowadzanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej oraz monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania. Zmienione przez ustawę o wdrożeniu przepisów ustawy z dnia 15 lipca 1987r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001r. Nr 14, poz. 147, z późn. zm.) zobowiązują również RPO m.in. do analizowania, monitorowania, prowadzenia niezależnych badań i opracowywania niezależnych sprawozdań dotyczących realizacji zasady równego traktowania (art. 17b).

W związku z powyższym konieczne jest stworzenie skutecznego systemu monitoringu i ewaluacji polityki równego traktowania oraz systemu współpracy administracji rządowej szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego z organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi. Systematyczny monitoring i ewaluacja powinny opierać się m.in. na: sprawozdawczości Głównego Urzędu Statystycznego, sprawozdawczości organów administracji rządowej (np. Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, System Informacji Oświatowej), wynikach reprezentatywnych badań ogólnopolskich realizowanych cyklicznie przez niezależne jednostki (np. Diagnoza Społeczna, Polskie Generalne Sondaże Społeczne, Europejski Sondaż Społeczny), wynikach badań sondażowych realizowanych cyklicznie na zlecenie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. W celu pozyskiwania rzetelnej informacji zwrotnej od organów administracji rządowej konieczne jest poprawienie i uszczegółowienie sposobu rejestrowania statystyk w niektórych organach administracji, w tym w szczególności statystyk sądowych.

Wprowadzenie narzędzi do monitorowania i ewaluacji realizacji polityki antydyskryminacyjnej może się odbyć przez:

- a) Opracowanie metodologii badań sytuacji grup narażonych na dyskryminację, które do tej pory nie były objęte monitoringiem;
- b) Wprowadzenie do programu badań GUS zagadnień umożliwiających monitorowanie sytuacji grup narażonych na dyskryminację.²⁴

Rozwój polityki równego traktowania w Polsce powinien być wspomagany wzrostem świadomości i wiedzy na temat polityki antydyskryminacyjnej wśród pracowników instytucji rządowych. Pozwoli to na prowadzenie przez Polskę skutecznej polityki antydyskryminacyjnej z każdego powodu oraz właściwą interpretację i implementację międzynarodowych przepisów antydyskryminacyjnych do prawa polskiego. W tym względzie konieczne jest ciągle podnoszenie wiedzy z zakresu prawa antydyskryminacyjnego wśród pracowników i pracowniczek instytucji

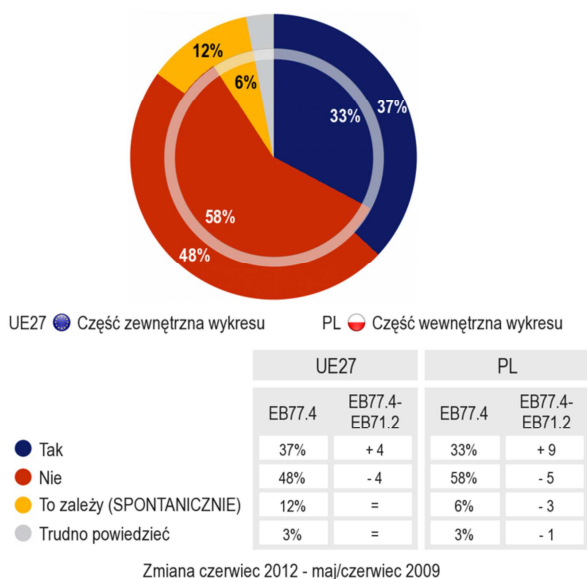
²⁴ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”...

publicznych (w tym sędziów, urzędników czy funkcjonariuszy służb porządku publicznego) oraz innych profesjonalistów i profesjonalistek. Zwiększenie świadomości antydyskryminacyjnej wśród pracowników sektora publicznego może odbywać się za pomocą celowych programów szkoleniowych lub włączenia tematyki równego traktowania do już obowiązujących programów szkolenia członków korpusu służby cywilnej, sędziów, prokuratorów itp. Zadaniem Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, jest kształcenie i przygotowywanie do służby publicznej urzędników służby cywilnej oraz kadr wyższych urzędników administracji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1991 r. o Krajowej Szkole Administracji Publicznej (Dz. U. z 1991 r., Nr 63, poz. 266 z późn. zm.). Prowadzenie szkoleń i doskonalenie zawodowe sędziów, prokuratorów, asesorów sądowych i prokuratury, a także referendarzy sądowych, asystentów sędziów i prokuratorów, kuratorów sądowych oraz urzędników sądów i prokuratury jest jednym z zadań Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury – art. 2 ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury z 2009 roku (Dz. U. z 2009, Nr 26, poz. 157, ze zm.). To właśnie te instytucje powinny dbać o priorytetowe potraktowanie zagadnień z zakresu prawa antydyskryminacyjnego w programie nauczania przyszłych kadr urzędniczych, sędziowskich i prokuratorskich oraz w specjalistycznych szkoleniach dla sędziów, prokuratorów i asesorów prokuratury.

Nawet sukcesywne wysiłki prowadzone przez administrację publiczną w zakresie implementacji międzynarodowego prawa w zakresie równego traktowania nie przyniosą oczekiwanych rezultatów, jeśli nie będą wsparte działaniami prowadzącymi do uświadomienia społeczeństwu problemu dyskryminacji oraz postaw i zachowań społecznych wobec osób dyskryminowanych. Świadomość i wiedza o tym, czym jest dyskryminacja, jest w społeczeństwie polskim bardzo niska. Część osób twierdzi, że nie spotkała się z dyskryminacją i jednocześnie deklaruje, że była gorzej potraktowana np. ze względu na płeć, wiek, czy niepełnosprawność, inni mylą to pojęcie z każdą formą niesprawiedliwości. Wielu nie zna mechanizmów leżących u podstaw dyskryminacji oraz jej konsekwencji.

Wykres 6. Świadomość swoich praw, jako ofiary

QC8. Czy zna Pan(i) swoje prawa w przypadku, gdyby stał(a) się Pan(i) ofiarą dyskryminacji lub nękania?



Źródło: Dyskryminacja w UE w 2012, EUROBAROMETR, Komisja Europejska

Edukacja jest więc jednym z najważniejszych narzędzi wpływających na przestrzeganie zasady równego traktowania. Zmiany postaw i przekonań są jednak procesem bardzo długotrwałym, którego sukces zależy od zaangażowania wszystkich partnerów społecznych, nie tylko instytucjonalnych (administracji wszystkich szczebli, sądownictwa, szkolnictwa, służby zdrowia, służb socjalnych, mediów publicznych i prywatnych) ale także organizacji pozarządowych czy partnerów społecznych, działających na rzecz zwalczania dyskryminacji w Polsce²⁵.

Podnoszenie poziomu świadomości społecznej i upowszechnianie wiedzy dotyczącej przestrzegania zasady równego traktowania może odbywać się zarówno w formie programów edukacji antydyskryminacyjnej, w systemie szkolnictwa powszechnego i wyższego oraz poprzez prowadzenie społecznych kampanii informacyjnych.²⁶

Współpraca z partnerami społecznymi w zakresie równego traktowania, w tym z organizacjami pozarządowymi, jest obowiązkiem wynikającym z dyrektyw antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej. Organizacje pozarządowe są osadzone w kontekście regionalnym i często świadczą pomoc osobom narażonym na dyskryminację. Dzięki temu dysponują unikalną znajomością problemów, z którymi borykają się grupy osób dyskryminowanych, co jest istotne dla efektywnego realizowania polityki antydyskryminacyjnej. Tymczasem obecnie współpraca z organizacjami społecznymi jest prowadzona w niewystarczającym i stosunkowo wąskim zakresie. Uczestnicy i uczestniczki wywiadów eksperckich prowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” wypowiedzieli się krytycznie na temat sztywności i powolności działań administracji, co uniemożliwia podejmowanie skutecznych interwencji i nawiązywania owocnej współpracy z organizacjami pozarządowymi. Niezwykle ważne jest więc stworzenie systemu współpracy wszystkich instytucji administracji rządowej szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego oraz organizacji pozarządowych i partnerów społecznych, przyczyni się to do wzrostu efektywności i skuteczności prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej.

²⁵ Pakiet Edukacyjny. Antydyskryminacja. Wydawnictwa CODN, Warszawa 2005

²⁶ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”

Cele i kluczowe działania w obszarze Polityka antydyskryminacyjna

Cel główny 1. Podniesienie standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej

Cel szczegółowy 1.

Wdrożenie rozwiązań prawnych zgodnych z przepisami prawa międzynarodowego zapewniających pełną i równą ochronę wszystkim grupom narażonym na dyskryminację.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.

1. Analiza dotychczasowego wykonania ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (DZ.U. z 2010, Nr 254, poz. 1700)
2. Konsultacje eksperckie na temat obecnego i przyszłego kształtu ustawy.
3. Nowelizacja ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania lub przygotowanie nowego projektu ustawy.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.- 3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Wszystkie resorty, Organizacje pozarządowe	2013

Cel szczegółowy 2.

Uruchomienie systemu ewaluacji i monitoringu polityki równego traktowania.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.

1. Powołanie zespołu analityczno-doradczego przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Traktowania.
2. Wprowadzenie wymogu stosowania zasady równego traktowania do opracowywanych aktów prawnych.
3. Wypracowanie skutecznych procedur umożliwiających analizę powstających i istniejących aktów prawnych pod kątem przestrzegania zasady równego traktowania.
4. Współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi w zakresie monitoringu polityki równościowej.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.-2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Resorty, Organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego	Od 2014
3.	Rządowe Centrum Legislacji, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	-	Od 2014

4.	Wszystkie resorty, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Organizacje pozarządowe	Od 2013
----	---	-------------------------	---------

Cel szczegółowy 3.

Wprowadzenie do programu GUS zagadnień umożliwiających monitorowanie sytuacji grup narażonych na dyskryminację.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 3.

1. Analiza ekspercka sposobu gromadzenia danych statystycznych statystyki publicznej.
2. Opracowanie metodologii badań lub monitoringu sytuacji grup narażonych na dyskryminację.
3. Zbieranie, opracowywanie i publikowanie danych zebranych w wyniku monitoringu sytuacji grup narażonych na dyskryminację.
4. Wydawanie okresowej (co 2 lata) publikacji zawierającej dane dotyczące grup narażonych na dyskryminację.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 3.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.-2.	Główny Urząd Statystyczny, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Organizacje pozarządowe	Od 2013
3.	Główny Urząd Statystyczny	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Od 2015
4.	Główny Urząd Statystyczny		Pierwsza publikacja 2015 r.

Cel szczegółowy 4.

Stworzenie skutecznego mechanizmu współpracy w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 4.

1. Wyznaczenie we wszystkich ministerstwach i wybranych jednostkach podległych Koordynatorów ds. Równego Traktowania.
2. Powołanie w urzędach wojewódzkich Pełnomocników Wojewody ds. Równego Traktowania.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 4.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Termin realizacji działania
1.	Wszystkie ministerstwa oraz wybrane jednostki administracji publicznej	2013
2.	Wojewodowie	2013

Cel szczegółowy 5.

Podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie równego traktowania wśród pracowników i wśród pracowników instytucji publicznych (w tym sędziów, urzędników czy funkcjonariuszy służb porządku publicznego).

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 5.

1. Wprowadzenie do zakresu tematycznego wymogów egzaminów kwalifikacyjnych na urzędnika służby cywilnej oraz do programu służby przygotowawczej członków korpusu służby cywilnej problematyki równego traktowania.
2. Wprowadzenie do programu szkolenia Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury problematyki równego traktowania.
3. Szkolenia dla przedstawicieli instytucji publicznych z zakresu problematyki równego traktowania.
4. Upowszechnianie wśród osób kierujących urzędami administracji rządowej oraz podległych im służb dokumentów międzynarodowych, opracowań i analiz dotyczących zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 5.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Szef Służby Cywilnej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Od 2014
2.	Ministerstwo Sprawiedliwości	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Organizacje pozarządowe	Od 2014
3.	Wszystkie resorty, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Organizacje pozarządowe	Od 2013
4.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Organizacje pozarządowe	Od 2013

II. Obszar: Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych

Ochrona przed dyskryminacją na rynku pracy opiera się przede wszystkim na ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Kodeks pracy zawiera otwarty katalog cech chronionych. Przepisy zakazujące dyskryminacji znajdują się przede wszystkim w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” zawartym w dziale pierwszym „Przepisy ogólne” Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Kodeks pracy zawiera także definicję molestowania i molestowania seksualnego. Zobowiązuje również pracodawcę do udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej, informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.). Ustanawia również gwarancje dla osób, w stosunku do których została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba, w stosunku do której pracodawca naruszył tę zasadę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.). **Ważną kwestią jaką reguluje Kodeks pracy jest prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.** Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Co więcej, wynagrodzenie powinno być ustalone w taki sposób, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom potrzebnym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Również ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) jako jedną z podstawowych zasad określa zasadę równości. Przepisy ustawy zawierają zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców w zakresie:

- ustalania kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- zasad działalności agencji zatrudnienia,
- prowadzenia pośrednictwa pracy,
- przyjmowania ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców,
- poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- kierowania i korzystania ze szkoleń.

Zakazy te mają zastosowanie *erga omnes*, bowiem ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest adresowana zarówno do pracodawców, jak i do bezrobotnych i poszukujących pracy, a także do podmiotów realizujących tę ustawę, w tym przede wszystkim do publicznych służb zatrudnienia. Ustawa zawiera również przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji – art. 121 ust. 3 i art. 123. W myśl tych przepisów kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową albo też ze względu na te cechy odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny. Dodatkowo zgodnie z art. 49 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka traktowane są jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy i w związku z tym mogą korzystać z szerokiego zakresu form aktywizacji przewidzianych dla osób bezrobotnych. Ponadto w art. 73 ust. 3 ustawy przewidziano, że w razie urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek dla bezrobotnych w okresie jego pobierania lub w ciągu miesiąca po zakończeniu jego pobierania, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.

Chociaż od strony formalnej ochrona przed dyskryminacją w obszarze rynku pracy jest najszersza, a same przepisy antidyskryminacyjne w tym obszarze obowiązują najdłużej, to jest to jednocześnie obszar, w którym najczęściej dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania.

Prawo reguluje kwestie związane z zatrudnianiem pracowników na każdym etapie rekrutacji, począwszy od sposobu formułowania ogłoszeń o pracę. Problem nierównego traktowania w procesie rekrutacji ze względu na przynależność do grupy chronionej prawnie przed dyskryminacją jest związany m.in. z brakiem wiedzy na temat obowiązujących w tym zakresie uwarunkowań prawnych.

Zgodnie z prawem pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących (art.22¹22¹ §1 k.p.):

1. Imię (imiona) i nazwisko,
2. Imiona rodziców,
3. Datę urodzenia,
4. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
5. Wykształcenie,
6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Badania sondażowe prowadzone w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia"²⁷ wykazały, że w opiniach zdecydowanej większości uczestników i uczestniczek badań pracodawca może pytać o (Wykres 7.):

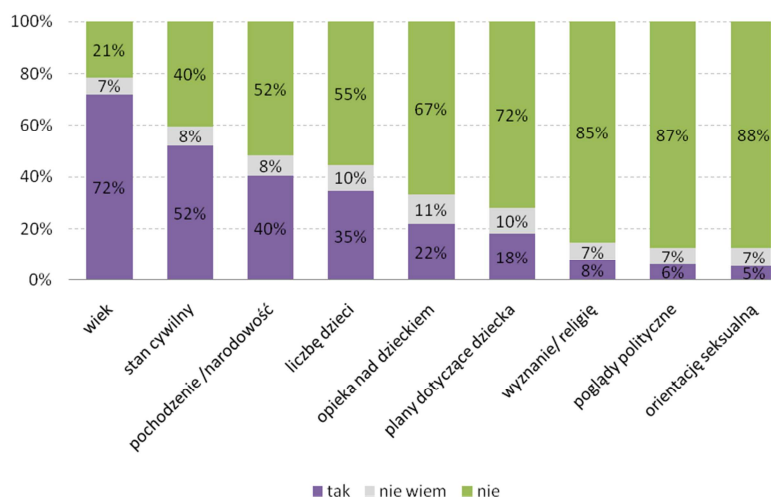
- stan cywilny (52% osób badanych),
- oraz prosić o dołączenie zdjęcia do Curriculum Vitae (51%).

Jednocześnie znajomość prawa regulującego dopuszczalne praktyki w procesie rekrutacji jest wysoka, jeśli chodzi o orientację seksualną, poglądy polityczne i religię. Odpowiednio 88%, 87% i 85% osób badanych zdaje sobie sprawę z tego, że zgodnie z prawem podczas rekrutacji pracodawca

²⁷ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia" (CEAPP, 2012)

nie może o to zapytać. W opiniach badanych, pracodawcy najczęściej pytali ich o wiek (73% respondentek i respondentów zapytano podczas procesu rekrutacji o wiek) oraz stan cywilny (54% respondentek i respondentów). Ponad połowa osób badanych deklaruje, że została poproszona o dołączenie zdjęcia do CV. Natomiast najrzadziej respondentki i respondenci byli pytani o poglądy polityczne i orientację seksualną (po 2%) oraz o wyznanie (3%).

Wykres 7. Opinie na temat tego, czy pracodawca zgodnie z prawem może podczas rekrutacji zadać pytanie o poszczególne cechy (n=1715)



Źródło: Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia" (CEAPP, 2012)

Monitoring ogłoszeń o pracę zrealizowany w czteromiesięcznym okresie do dnia 31 lipca 2009 roku przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego wykazał, że 40% ogłoszeń o pracę skonstruowano niezgodnie z zasadą równego traktowania. Ogłoszenia te najczęściej formułowano w sposób określający płeć osoby poszukiwanej na dane stanowisko (86% ogłoszeń niezgodnych z zasadą równego traktowania). Dodatkowo 10% ogłoszeń określa dokładny wiek lub przedział wiekowy kandydatki lub kandydata do pracy.²⁸

Kobiety w porównaniu z mężczyznami mają gorszą sytuację na rynku pracy. W 2011 roku wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15-64 wyniósł w Polsce dla kobiet 53%, a dla mężczyzn 66,3%. W drugim kwartale 2012 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-64 wynosił 60% i był o ponad 13% niższy niż wśród mężczyzn. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika także, że wśród kobiet biernych zawodowo wykonywanie obowiązków opiekuńczych i związanych z prowadzeniem domu jest jednym z głównych powodów rezygnacji z pracy.

Szczególnie trudną sytuację na rynku pracy mają kobiety, które opiekują się dziećmi lub osobami zależnymi. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest uwarunkowana poprzez:

- panujące wzorce rodziny, często powiązane z tradycyjnym podziałem ról,
- stereotypy płci i związane z nimi uprzedzenia,

²⁸ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”...

- społeczno-ekonomiczne skutki segregacji edukacyjnej i segregacji ról płciowych na wczesnych etapach procesów edukacyjnych,
- utrudniony dostęp do instytucji opieki oraz system zabezpieczeń społecznych, który w niewystarczający sposób wspiera osoby wykonujące funkcje opiekuńcze.

Rynek pracy jest oparty o „męski idiom”, który sprawia, że mężczyzna jest traktowany jako „pracownik uniwersalny”, główny żywiciel rodziny, kobieta jest zaś postrzegana jako pracownik tzw. podwyższonego ryzyka, ze względu na wykonywane prace reprodukcyjne (rodzenie i opieka nad dziećmi) i prace w gospodarstwie domowym. Przypisanie kobietom obowiązku wykonywania tego rodzaju zadań oraz definiowanie kobiecości na bazie biologicznej prowadzi do wykluczenia z rynku pracy, a tym samym braku ciągłości zatrudnienia, przywilejów zawodowych, godnych zabezpieczeń emerytalnych, a także niezależności i możliwości realizowania planów życiowych wychodzących poza tradycyjny podział ról. Nie jest dyskryminacją sytuacja, gdy kobieta sama wybiera taki czy inny sposób życia.²⁹

Dyskryminujące jest jednak, oparte na stereotypowym założeniu co do roli kobiety oczekiwanie, że w ten tradycyjny model powinna się wpisywać każda kobieta. Tymczasem wybory życiowe kobiet są różne. Niektóre chcą pozostać aktywne zawodowo niezależnie od sytuacji rodzinnej, inne nie zamierzają realizować się w rolach rodzinnych, są też kobiety, których partnerzy chcą zająć się opieką nad dziećmi. Istnieje też zjawisko autodyskryminacji kobiet, które przejmują przekonanie o niższej wartości swojej pracy (np. żądają niższego wynagrodzenia niż mężczyźni)³⁰.

Tradycyjny podział ról płci w rodzinie jest obecny w świadomości i opiniach części Polaków. W badaniach sondażowych³¹ połowa respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że „Mężczyzna powinien zarabiać pieniądze, a kobieta troszczyć się o dom i dzieci” (Wykres 8.). Częściej z takim stwierdzeniem nie zgadzają się kobiety, a także osoby młodsze, osoby z wyższym wykształceniem oraz z większych miast. Równocześnie ponad 80% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że: „Pracująca zawodowo matka może być tak samo dobrą matką, co matka nie pracująca zawodowo”. Jeśli chodzi o wybór najlepszego modelu życia rodzinnego, to połowa respondentów (56%) opowiedziała się za modelem partnerskim, w którym oboje z małżonków lub partnerzy pracują zawodowo, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Drugim wyborem (19% respondentów) był model tradycyjny, gdzie mąż lub partner pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, a żona lub partnerka zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Za modelem mieszanym, w którym oboje małżonkowie lub partnerzy pracują zawodowo, ale w prowadzenie domu i wychowywanie dzieci zaangażowana jest głównie żona lub partnerka opowiedziało się 10% osób. Kobiety są większymi zwolenniczkami modelu partnerskiego (opowiedziało się za nim 58% kobiet w stosunku do 45% mężczyzn), zaś mężczyźni-zwolennikami modelu tradycyjnego. Według badań³² odsetek osób, które są przekonane, że realizują

²⁹ D. Duch-Krzystoszek, „Kto rządzi w rodzinie”, IFiS PAN, Warszawa 2007, w: Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

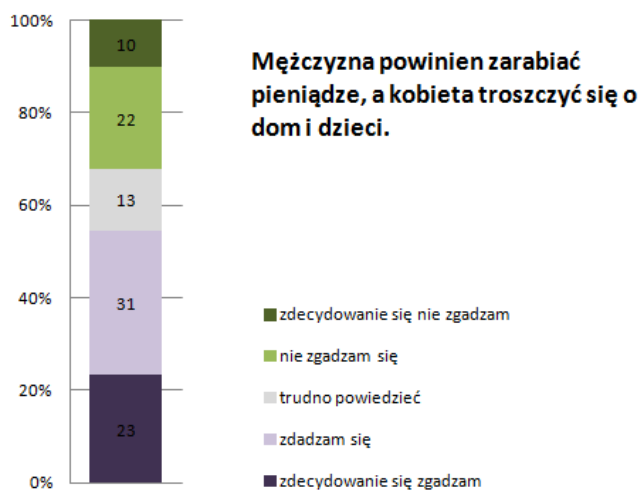
³⁰ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”...

³¹ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

³² CBOS 2012 [w:] Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

partnerski model rodziny wynosi 28%. Przekonanych o realizowaniu modelu mieszanego jest 26% osób natomiast o realizowaniu modelu tradycyjnego 20%.

Wykres 8. Odsetek osób zgadzających się ze stwierdzeniem, że mężczyzna powinien zarabiać pieniądze, a kobieta troszczyć się o dom i dzieci (n=1715)



Źródło: Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012).

Mieszany model rodziny - oparty na „podwójnym etacie” kobiet prowadzi do przeciążenia kobiet pracą, chociaż na równi z mężczyznami stają się one „żywicielkami” rodzin. Nierówny podział obowiązków między kobietami i mężczyznami utrzymuje się mimo podejmowania pracy zawodowej przez oboje z nich, a nawet w przypadku, gdy to zarobki kobiety są głównym źródłem dochodu rodziny. Kluczowym mechanizmem generującym nierówności na rynku pracy jest ekonomia opieki, czyli zjawisko przerzucania kosztów opieki nad dziećmi czy osobami zależnymi na kobiety. Dzieje się tak m.in. dlatego, że, koszty opieki, które są obecnie postrzegane jako obciążenie dla budżetu państwa, są przerzucane przez państwo na rodzinę, co w efekcie prowadzi do jej retradycjonalizacji³³.

Jednym z problemów na rynku pracy doświadczanym głównie przez kobiety jest molestowanie seksualne. W myśl art. 18^{3a} § 5 Kodeksu Pracy „molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i tworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”. Powyższą sytuację należy odróżnić od molestowania seksualnego, które jest zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, i którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika (art. 18^{3a} § 6 k. p.). Na molestowanie seksualne składają się zarówno fizyczne, werbalne, jak i pozawerbalne elementy. Kobiety w miejscu pracy doświadczają kilku typów molestowania seksualnego.

Oszacowanie skali występowania zjawiska molestowania seksualnego w miejscu pracy jest bardzo trudne z uwagi na fakt, że samo w sobie jest wstydlive i obciążające dla ofiary, co może zniechęcać do zgłaszania takich sytuacji. Molestowanie seksualne dotyka w Polsce częściej osób o niepewnej sytuacji finansowej, które nie mogą sobie pozwolić na utratę pracy, czyli są to zwykle

³³ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

osoby w krytycznej sytuacji finansowej, samotne matki, rozwiedzione kobiety, osoby z niepełnosprawnością³⁴.

Innym problemem na rynku pracy jest mała reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Na całym świecie obserwuje się w obszarach związanych z władzą i zarządzaniem, w tym najwyższego szczebla, przewagę mężczyzn. Istotną barierą w awansie kobiet jest utrzymywanie się stereotypów, według których kobiety gorzej nadają się do sprawowania funkcji kierowniczych niż mężczyźni. Istnieje przekonanie, że są mniej dyspozycyjne z powodu obciążenia obowiązkami rodzinnymi. Przypisuje im się tendencje do opiekowania się podwładnymi, a nie delegowania zadań. Uważa się, że nie są wystarczająco stanowcze i zbyt miękkie w negocjacjach. Następstwem tych uprzedzeń jest brak promowania kobiet na stanowiska menedżerskie, a z drugiej strony – mniejsze zainteresowanie samych kobiet takimi stanowiskami. Kobiety obawiają się porażki z powodu świadomości, że muszą być pod każdym względem lepsze od kandydatów mężczyzn³⁵.

Wiele instytucji międzynarodowych, rządowych i pozarządowych podejmuje liczne działania i inicjatywy, by odwrócić ten trend. Sytuacja kobiet w zarządzaniu w Polsce wprawdzie bardzo powoli, ale ulega poprawie³⁶.

W hierarchii stanowisk kierowniczych w Polsce, kobiety lokują się najczęściej na jej dole. Tylko 12% członków zarządów spółek giełdowych to kobiety³⁷. W 2011 roku wśród kategorii zawodowej: władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy znajdowało się 74% mężczyzn i 26% kobiet. Dane te wskazują na występowanie segregacji zawodowej w tej kategorii zawodowej, co może być związane ze zjawiskiem "szklanego sufitu". Pojęcie to oznacza występowanie barier utrudniających kobietom awans, wynikających ze stereotypów czy też kultury organizacyjnej firmy. Dokumentuje się także zjawisko „szklanych ścian”. Kobiety częściej pracują na stanowiskach pomocniczych, peryferyjnych, które nie wiążą się z nabywaniem doświadczenia niezbędnego do awansu. Identyfikowany jest też problem utrudnionego dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje kobiet pracowniczek w stosunku do mężczyzn, co może skutkować potem utrudnieniami w awansie kobiet. Wyniki badania Gender Index wśród administracji centralnej wskazują, że pracowniczki Ministerstw – niezależnie od wieku – „wyraźnie częściej niż mężczyźni mają poczucie pominięcia przy kierowaniu na szkolenia oraz pominięcia przy awansie”.³⁸

Innym przejawem dyskryminacji jest tzw. zjawisko „szklanych ruchomych schodów”. W sfeminizowanych zawodach, gdzie wcale nie brakuje kobiet gotowych do objęcia wysokiego stanowiska, częściej awansowani są jednak mężczyźni. Przykładem są kariery kobiet w nauce - niewiele jest kobiet w nauce na najwyższych stanowiskach profesorskich. Choć połowa osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych jest płci żeńskiej, na pięciu profesorów przypada jedna kobieta. Prestiżowe Prezydium Polskiej Akademii Nauk liczy 24 osoby, a wśród nich jest tylko jedna kobieta. Na możliwość zmiany tej tendencji wskazuje fakt feminizacji studiów doktoranckich na

³⁴ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

³⁵ E. Lisowska, „Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie”, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008.

³⁶ T. Kupczyk, „Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów”, Wrocław 2009.

³⁷ Sedlak & Sedlak „Kobieta na rynku pracy” 2011, [w:] Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

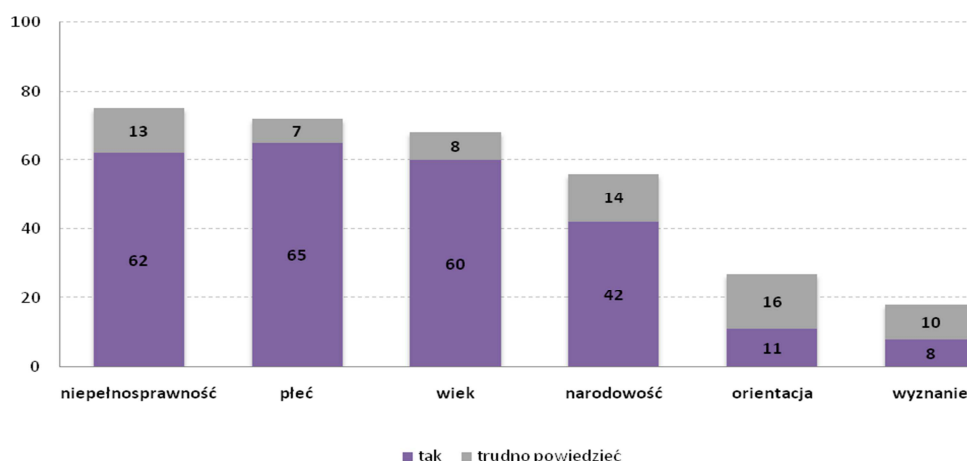
³⁸ „Polityka różnorodności w administracji centralnej”, pod red. E. Lisowskiej, Warszawa 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

wszystkich kierunkach poza matematycznymi/statystycznymi (28%), inżynieryjno-technicznymi (31%) oraz ochrony i bezpieczeństwa narodowego (21%)³⁹.

Dominacja mężczyzn na wyższych stanowiskach kierowniczych jest także obserwowana w administracji publicznej. Jak wskazują wyniki badań Gender Index w ministerstwach, kobiety stanowią 62% zatrudnionych w tych jednostkach, natomiast na stanowiskach kierowniczych 52%. Kobiety dominują na stanowiskach najniższego szczebla (58%), stanowią blisko połowę (47%) na stanowiskach wyższego szczebla, ale tylko 20% wśród kierownictwa najwyższego szczebla. Kobiety pracujące w ministerstwach mają dużo częściej niż mężczyźni poczucie pominięcia przy awansie. W badaniach Gender Index rekomenduje się także zwrócenie uwagi na awanse i wprowadzenie mentoringu lub akcji pozytywnych dla kobiet, bowiem zajmują one proporcjonalnie mniej stanowisk najwyższego szczebla.⁴⁰

Zgodnie z art. 18^{3c} Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pomimo istniejących regulacji prawnych różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal się utrzymują.

Wykres 9. Odsetek osób uznających, że dana cecha ma wpływ na wysokość zarobków otrzymywanych przez pracujących na tym samym stanowisku (n=1715)



Źródło: Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

Badania przeprowadzone na potrzeby projektu Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia wykazały, że prawie dwie trzecie respondentów uważa, że pleć ma wpływ na wysokość otrzymywanych zarobków (Wykres 9). Wśród kobiet odsetek ten jest o 5% wyższy niż wśród mężczyzn (odpowiednio 67% i 62%). Pleć zdaniem Polaków najbardziej wpływa na wysokość wynagrodzenia osób wykonujących taką samą pracę na takim samym stanowisku (65% respondentów). Kolejną cechą jest niepełnosprawność (62%), następnie wiek (60%), narodowość (42%), orientacja seksualna (11%) oraz wyznanie (8%).⁴¹

³⁹ Rocznik Statystyczny 2011, Główny Urząd Statystyczny.

⁴⁰ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁴¹ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

Badanie struktury wynagrodzeń przeprowadzone przez GUS w 2011 r. wykazało, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn było w październiku 2010 roku o 17,7% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 9,0% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku wykazało, że im wyższy szczebel zarządzania tym większe są rozpiętości płacowe kobiet i mężczyzn. Badanie pokazuje, że kobiety zatrudnione na stanowisku pracownika szeregowego otrzymywały zarobki w wysokości 2 320 PLN (mediana) i stanowiło to 90% wynagrodzeń mężczyzn. Na stanowisku kierowniczym kobiety zarabiały 5 000 PLN (mediana), co stanowiło 83% wynagrodzeń mężczyzn (mediana 6 000 PLN). Autorzy badania podają, że największe różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn wystąpiły w grupie osób z wykształceniem wyższym ekonomicznym. Mężczyźni mający takie wykształcenie zarabiali 6 000 PLN i było to o 43% więcej niż zarobek kobiet (mediana 4 200 PLN).

Odpowiednie wykazanie luki płacowej w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wymaga porównania w danym przedsiębiorstwie stanowisk o równej wartości. Wartościowanie stanowisk polegające na dokonaniu oceny względnej wartości stanowisk w ramach organizacji daje podstawy do ustalenia wewnętrznych zależności między stanowiskami oraz stworzenia struktury wynagrodzeń odzwierciedlającej te zależności. Jest więc niezbędnym etapem procesu budowania systemu wynagradzania i stanowi punkt wyjścia do określenia spójnych płac zasadniczych. Odpowiednie zwartościowanie stanowisk pozwala na spełnienie wymogu zapewnienia równej płacy za pracę o tej samej wartości.

Według profesora Henryka Domańskiego wielkość luki zarobkowej na rzecz mężczyzn w % wynosiła w 2008 r. 34,9%. (2005 r. – 38,4%; 2002 r. – 23,9%; 1999 r. - 18,9%; 1995 r. - 39,1%; 1992 r. – 42,3%; 1987 r. – 49,4%; 1982 r. – 43,0%). Wielkości te ustalono przy kontroli poziomu wykształcenia, stanowiska kierowniczego, wielkości miejsca zamieszkania, wieku oraz działu i sektora gospodarki.⁴² Różnice te można traktować jako „nadpłaty” uzyskiwane z tytułu bycia mężczyzną. W analizowanym okresie (1982-2008) dokonana się zmiana systemu, na rynku pracy nastąpiła wymiana pokoleń (wchodzących na pozycje zawodowe, których w poprzednich systemie nie było) znacznie większy był również przyrost osób z wyższym wykształceniem wśród kobiet, można było zatem oczekiwać osłabienia nierówności płacowych między kobietami i mężczyznami.⁴³

Polskie prawo gwarantuje równość na rynku pracy, ale cały czas istnieje problem z jego przestrzeganiem. Dlatego niezwykle ważna jest kontrola równości rynku wynagrodzeń.

Istnieje silna korelacja pomiędzy mechanizmami przewidzianymi w ramach polityki prorodzinnej a sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Niewystarczające rozwiązania w dziedzinie polityki prorodzinnej powodują, że część ryzyk związanych z rodzicielstwem, a w szczególności z macierzyństwem, zostaje przerzucona na pracodawców, co w konsekwencji przekłada się na różne problemy i dyskryminację kobiet.

Fakt posiadania dzieci wpływa inaczej na sytuację kobiet, a inaczej na sytuację mężczyzn na rynku pracy. Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2011 roku wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn posiadających dzieci był o 10% wyższy niż wśród mężczyzn, którzy

⁴² Szczegółowe omówienie operacjonalizacji tych zmiennych i schematu analizy zawiera artykuł prof. Domańskiego „Rise of Meritocracy in Poland”: 1982-2008, „European Sociological Review”.

⁴³ H. Domański, „Nierówności płci w latach 1982-2008”, [w:] „Gender w społeczeństwie”, pod red. K. Słany, J. Struzik, K. Wojnicka, NOMOS 2011.

nie posiadają dzieci, natomiast w przypadku kobiet występowała odwrotna prawidłowość. Wskaźnik zatrudnienia kobiet posiadających dzieci był o 12% niższy niż wśród kobiet nieposiadających dzieci.

W 2012 roku główny powód opieki nad domem był wskazywany przez 13% kobiet bezrobotnych i 3% bezrobotnych mężczyzn, a opiekę nad dzieckiem wskazało 21% bezrobotnych kobiet i 3% bezrobotnych mężczyzn.

W 2011 roku domem zajmowało się odpowiednio 11,3% kobiet i 1,5% mężczyzn. W 2012 roku odpowiednio 12,2% kobiet i 1,6% mężczyzn zajmowało się domem. Wśród mężczyzn w przedziale wiekowym 18-24 lat zajmowało się domem 0,5%, w przedziale wiekowym 25-35 lata – 0,9%. Wśród kobiet w przedziale wiekowym 18-24 lat zajmowało się domem 6%, a w przedziale wiekowym 25-35 lata – 16%⁴⁴.

W 2012 roku zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn odsetek osób deklarujących pracę w pełnym wymiarze godzin osiągał maksimum w kategorii 35–44 lata. Pracę w niepełnym wymiarze godzin częściej wskazują kobiety, jednak odsetek ten w grupie kobiet wyraźnie spada wraz z wiekiem; wśród mężczyzn praca w niepełnym wymiarze jest względnie najczęstsza wśród najmłodszych i najstarszych, minimum osiągając w grupie 35–44 lata. Mężczyźni pracujący na część etatu w przedziale wiekowym 18-24 lata – 4,5%, 25-34 lata – 2,4%, 35-44 lat – 1,9%, 45-54 lata- 3,1%, 55-64 lata- 3,9% (ogółem 3,1%). Mężczyźni pracujący na pełen etat w przedziale wiekowym 18-24 lata – 26,7%, 25-34 lata – 77,9%, 35-44 lat – 80,6%, 45-54 lata- 66,7%, 55-64 lata- 39,0% (ogółem 59,5%). Kobiety pracujące na część etatu w przedziale wiekowym 18-24 lata – 6,7%, 25-34 lata – 6,1%, 35-34 lat – 4,9%, 45-54 lata- 4,5%, 55-64 lata- 3,6% (ogółem 5,2%). Kobiety pracujące na pełen etat w przedziale wiekowym 18-24 lata – 15,6%, 25-34 lata – 56,8%, 35-44 lat – 68,3%, 45-54 lata- 64,7%, 55-64 lata- 36,9% (ogółem 51%)⁴⁵.

Jak wykazały badania pracodawców, kobietom z dziećmi oferowano niższą pensję niż kobietom bez dzieci, czy też mężczyznom z dziećmi lub bez 15% pracujących kobiet uważało, że ciąża i dziecko były przyczyną ich braku awansu, zaś przyczyną braku podwyżki 22%⁴⁶.

Według raportów dotyczących sytuacji matek i rodziców na rynku pracy⁴⁷ dyskryminacja dotyka także w szczególności sposób kobiety powracające do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem. Problem dotyczy zwolnień z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Do innych form dyskryminacji kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego lub kobiet w ciąży należą: przesunięcia do gorszej pracy, pomijanie przy awansach, nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży i przysługujących osobom wychowującym dzieci. Dodatkowo sytuację kobiet chcących wrócić do pracy po urlopie wychowawczym utrudnia brak odpowiedniego wsparcia w postaci szkoleń związanych z podnoszeniem kwalifikacji czy aktualizacją wiedzy po powrocie z urlopów wychowawczych.

W świetle powyższego należy zintensyfikować działania na rzecz większego włączenia ojców w proces wychowania i opieki nad dzieckiem. Jedynie sytuacja, w której oboje rodzice

⁴⁴ Bilans Kapitału Ludzkiego 2012.

⁴⁵ Tamże

⁴⁶ D. Kurtek, „Wynagrodzenia kobiet po urlopiach macierzyńskich”, 2009, [w:] Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁴⁷ „Plany Pracodawców” raport zrealizowany przez CBOS, 2010; „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych”, Wóycicka, Matysiak, Sztanderska, opinia zlecona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2010, [w:] Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

w równym stopniu przejmą obowiązki związane z posiadaniem dziecka może wpłynąć na zmianę wizerunku kobiety-pracownicy w oczach pracodawcy. W polskiej tradycji przyjęło się, że to głównie matka pełni rolę opiekunczą względem dziecka. Idea równości szans kobiet i mężczyzn jest widoczna w społecznym oczekiwaniu, co do zmiany modelu rodziny, w którym coraz częściej występuje partnerski podział ról⁴⁸. Dlatego też należy dążyć do wprowadzenia na poziomie legislacji kategorii „urlop rodzicielski”. Obecnie stosowane określenia dotyczące poszczególnych etapów urlopów przysługujących z tytułu urodzenia i wychowania dziecka tj.: urlop macierzyński oraz dodatkowy urlop macierzyński nie odzwierciedlają właściwie idei partnerstwa w rodzinie, w tym większego włączenia ojca w proces wychowania i opieki nad dzieckiem. Tymczasem zarówno część urlopu macierzyńskiego jak i dodatkowy urlop macierzyński mogą być dzielone pomiędzy obojga rodziców. Sposób definiowania zapisów prawa ma ogromne znaczenie w procesie kształtowania postaw oraz świadomości społecznej. Ponadto konieczne jest zaplanowanie wyraźnej kampanii promującej korzyści płynące z włączenia ojców w proces wychowania i opieki nad dzieckiem. Działania w ramach kampanii powinny mieć charakter ciągły i przewidywać zastosowanie wielu nośników.

Do grup silnie narażonych na dyskryminacje na rynku pracy należą osoby, które ukończyły 50 rok życia. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w okresie 2008-2011 wzrósł znacząco (z 32.7% w 1. kwartale 2008 r. do 38.3% w 1. kw. 2011 r.). Jednak analiza przepływów na rynku pracy w latach 2009/2010 wskazuje, że podczas gdy sytuacja pracujących osób starszych uległa relatywnej poprawie (niższe prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia i przepływu do bezrobocia, wyższe prawdopodobieństwo utrzymania pracy), sytuacja bezrobotnych po 55 roku życia uległa pogorszeniu.

Według badania Bilans Kapitału Ludzkiego z 2012 r. wśród osób w wieku 55–59/64 lata aktywizacji zawodowej (spadek nieaktywnych z 60% do 50% między 2010 i 2012 r.) towarzyszy zarówno wzrost stopy zatrudnienia (z 35% do 42%), jak i wzrost odsetka bezrobotnych (z 4% do 8%). Zjawisko to jest szczególnie wyraziste w grupie kobiet: w latach 2010–2012 odsetek nieaktywnych zawodowo kobiet w wieku 55–59 lat spadł z 6% do 52%, z czym wiązał się wzrost odsetka pracujących (z 30% do 41%) i bezrobotnych (z 3% do 7%).

Z tego samego badania wynika, że wiek nie jest przeszkodą dla młodych bezrobotnych, ale jest dużym problemem głównie dla osób po 50 roku życia. Wiek, jako bariera, na poziomie ogólnym został wskazany przez 16% bezrobotnych kobiet i 20% bezrobotnych mężczyzn. O ile jednak wśród młodszych był wymieniany rzadko, to jednak już od pokolenia czterdziestolatków odsetek wskazań rósł gwałtownie. W grupie wiekowej 50–59/64 lata wynosił on 52%.

Pogorszenie sytuacji osób bezrobotnych po 55 roku życia związane jest także z nieskompensowanym ryzykiem dla pracodawcy wynikającym z ochrony przed zwolnieniem osób w wieku przedemerytalnym. Zjawisko zmniejszenia ryzyka utraty zatrudnienia przez pracujących, także z tzw. grup ryzyka, przy jednoczesnym spadku prawdopodobieństwa zatrudnienia po stronie poszukujących pracy, zarówno młodych, wkraczających na rynek pracy, jak i starszych, w wieku przedemerytalnym, jest przejawem ogólnej sytuacji niepewności ekonomicznej i stagnacji w zakresie tworzenia miejsc pracy.

⁴⁸ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, (CEAPP, 2012)

Analiza ofert pracy wykazała, że pracodawcy już na etapie formułowania oferty eksplikują oczekiwania dotyczące wieku kandydatki lub kandydata o pracę. Dodatkowo, badania sondażowe⁴⁹ wskazują, że podczas procesu rekrutacyjnego o wiek pytanych jest 73% kandydatek i kandydatów. Pracodawcy przywiązują dużą wagę do wieku osoby aplikującej o pracę. W ogólnopolskim badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego pracodawcy poszukujący kandydatek i kandydatów do pracy w 2010 roku byli zdania, że najstarsze osoby ubiegające się o pracę, bez względu na zawód, mogą mieć średnio około 40 lat. Z badania przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie Polek i Polaków w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” wynika, że z perspektywy pracodawców wiek odgrywa największą rolę w procesie rekrutacji. Wraz z wiekiem osoby aplikującej, jej atrakcyjność w oczach pracodawcy spada.

Jedną z form dyskryminacji doświadczanej przez osoby po pięćdziesiątym roku życia jest brak awansu i inwestowania w doksztalcanie takich pracowników, czyli nierówne traktowanie w ramach stosunku pracy. Problem ten jest jednak bardzo trudny do uchwycenia i trudno jednoznacznie wskazać, czy działają tutaj przesłanki ze względu na wiek czy inne. Mimo to, w świetle posiadanych wyników badań, doświadczanie braku awansu i dostępu do szkoleń deklarowało 17% kobiet i 11% mężczyzn powyżej 45 roku życia⁵⁰.

W przypadku braku dostępu do szkoleń, dyskryminacja ze względu na wiek może polegać na rzadszym delegowaniu pracowników na kursy podnoszące kwalifikacje lub na wyborze szkoleń gorszej jakości. Sytuacja taka może wynikać z dwóch powodów. Po pierwsze, pracodawcy mogą uważać za bezzasadne podnoszenie kompetencji pracowników w określonym wieku (50+), ale też ze względu na fakt ich rychłego przejścia na emeryturę. Po drugie, znaczenie mają tutaj postawy samych zainteresowanych. Jak wynika z badań, osoby 50+ jako powód nieuczestniczenia w szkoleniach wskazywały brak potrzeb szkoleniowych. Osoby te uznają, że szkolenia nie zmieniają ich aktualnej sytuacji zawodowej, na co nakłada się fakt „autodyskryminacji”⁵¹.

W Polsce dopiero od pięciu lat kwestie dotyczące aktywności zawodowej i zatrudnienia osób po 50 roku życia są obecne w debacie publicznej i polityce państwa. To stosunkowo krótkie doświadczenie Polski w tej kwestii powoduje, że oprócz konieczności uporządkowania pojęć z nią związanych należy wzmocnić wysiłki w celu wypracowania trwałej i systemowej polityki publicznej w tym obszarze⁵².

Kolejną grupą narażoną na dyskryminację na rynku pracy są osoby z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia w III kwartale 2012 roku dla osób z niepełnosprawnością wyniósł 14,9%. Współczynnik aktywności zawodowej w III kwartale 2012 roku dla osób z niepełnosprawnością z orzeczeniem wyniósł 17,5%. Stopa Bezrobocia w III kwartale 2012 roku ogółem dla osób niepełnosprawnych wyniosła 14,8%⁵³.

⁴⁹ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

⁵⁰ J. Stypińska, „Dyskryminacja osób starszych na rynku pracy. Analiza socjologiczno-prawna, Kraków 2012: praca doktorska niepublikowana, [w]: Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁵¹ A. Szczucka, K. Turek, B. Worek „Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, [w]: Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁵² T. Schimanek, „Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012.

⁵³ Główny Urząd Statystyczny 2012.

Osoby z niepełnosprawnością później wchodzi w dorosłe życie na własny rachunek. Jednak jak podnoszą organizacje pozarządowe zajmujące się pomocą tej grupie, wynika to z braku informacji i kompleksowego wsparcia dla osób tuż po zakończeniu edukacji lub jest ono źle adresowane i nieefektywne. W związku z tym osoby te tracą źródło utrzymania w postaci stypendiów naukowych i dofinansowania edukacji, ponieważ już się nie uczą. Jednocześnie nie mogą znaleźć pracy, a więc nie są w stanie utrzymać się samodzielnie i funkcjonować niezależnie w dużych aglomeracjach miejskich. Zazwyczaj skutkuje to powrotem do rodzinnych miejscowości i pogłębiającą się marginalizacją, której nie jest w stanie zapobiec nawet posiadanie wykształcenia wyższego.

Osoby z niepełnosprawnościami w większości przypadków nie rejestrują się w urzędach pracy jako bezrobotne, nawet jeżeli są zdolne i gotowe podjąć pracę. Wynika to głównie z faktu, że status osoby bezrobotnej uniemożliwia osobom z niepełnosprawnością pobieranie renty socjalnej i renty z tytułu niezdolności do pracy. Po rejestracji w urzędach pracy osoby z niepełnosprawnością mogą jednak mieć status poszukujących pracy. W statystykach urzędów stanowią dużą frakcję poszukujących, ponieważ status taki nie koliduje z rentą socjalną i rentą z tytułu niezdolności do pracy. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w lutym 2012 roku wśród 40200 poszukujących pracy blisko połowę stanowiły osoby z niepełnosprawnością (19875 osób).

Zgodnie z wynikami ogólnopolskich reprezentatywnych badań przeprowadzonych w projekcie „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, podczas rekrutacji sprawność okazała się cechą najważniejszą dla zatrudniającego. Bycie osobą z niepełnosprawnością było trzy razy bardziej znaczące i wpływające na to, czy dana osoba dostanie pracę, niż wiek kandydatki lub kandydata ubiegających się o pracę, oraz ponad 5 razy ważniejsze niż płeć osoby aplikującej. W najmniej korzystnej sytuacji są osoby niewidome i niesłyszące, a w nieco lepszej - osoby poruszające się na wózku inwalidzkim.

Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby z chorobami serca i układu krążenia lub niegłębokimi niepełnosprawnościami ruchowymi. Decydującym kryterium jest w tym wypadku posiadanie przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności uprawniającego pracodawcę do pozyskiwania dofinansowań, przy jednoczesnych niskich wymaganiach dodatkowych i nakładach na dostosowanie stanowiska pracy. Znacznie gorzej wygląda poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi lub niepełnosprawnością intelektualną - wynikający z wysokiego poziomu niewiedzy i dystansu społecznego. Zatrudnienie ich wymaga realnego zaangażowania w przystosowanie do specyficznych potrzeb stanowiska pracy i otoczenia firmy – w tym niekiedy przeszkolenia innych pracowników. Pracodawcy często nie mają wystarczającej wiedzy na temat złożonych przepisów odnoszących się do zatrudniania osoby z niepełnosprawnością oraz wynikających z tego przywilejów i obowiązków. Natomiast zaangażowanie się w skomplikowaną procedurę uzyskania dofinansowania nie stanowi dla nich motywującej zachęty. Zwłaszcza, że z punktu widzenia pracodawcy zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością wiąże się z pewnymi ryzykami. Pracodawcy obawiają się kosztów związanych z przystosowaniem miejsca pracy do potrzeb osoby zatrudnianej. Dodatkowo mają obawy co do efektywności pracowników z niepełnosprawnością, ze względu na przysługujące im przywileje⁵⁴.

⁵⁴ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

W ramach wyrównywania szans zatrudniania osób z niepełnosprawnością w administracji publicznej pod koniec 2011 roku znowelizowano ustawę z dnia 26 sierpnia 2006r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2006 r, Nr 170, poz. 1218, z późn. zm.). Na tej podstawie miało zostać zapewnione pierwszeństwo dla osób z niepełnosprawnością przy ubieganiu się o pracę w służbie cywilnej, urzędach państwowych oraz w samorządach, w sytuacji gdy liczba zatrudnionych pracowników w danym urzędzie jest niższa niż 6%. Jednak jak pokazuje praktyka funkcjonowania nowych przepisów, dostęp do tych miejsc pracy jest dla osób z niepełnosprawnością i tak faktycznie ograniczony z powodu barier architektonicznych powszechnie występujących w urzędach. Dodatkowo kierownicy urzędów w większości przypadków nie podejmują działań w zakresie dostosowywania wyżej wymienionych stanowisk (nawet w postaci przeniesienia stanowiska pracy np. na parter budynku), a osoby z niepełnosprawnością są pośrednio dyskryminowane już na etapie rekrutacji (np. w ogłoszeniu zaznacza się konieczność świadczenia pracy na piętrze w budynku bez windy).

Problem niezatrudniania osób z niepełnosprawnością nie jest jedynie problemem leżącym po stronie pracodawców. Z punktu widzenia osoby z niepełnosprawnością, działa tutaj tzw. pułapka świadczeniowa polegająca na utracie prawa do renty socjalnej po przekroczeniu dochodu w wysokości 70% średniego wynagrodzenia za ostatni kwartał. Dodatkowo, osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności przyznane na czas określony nie są chętne, aby podjąć zatrudnienie z obawy przed możliwością nieprzedłużenia orzeczenia. W ich wyobrażeniu, gdy podejmą pracę, lekarz zadecyduje o odmowie przedłużenia orzeczenia lub o mniejszym stopniu niepełnosprawności niż dotychczas posiadany. Automatycznie spowoduje to utratę lub zmniejszenie przyznawanych do tej pory świadczeń. Problemem może być także niski kapitał społeczny oraz kulturowy. Często bowiem same osoby z niepełnosprawnością funkcjonują w niewielu sieciach społecznych, co znacznie utrudnia znalezienie zatrudnienia. Dodatkowo zdarza się, że z powodu źle funkcjonującego systemu edukacyjnego mają niski poziom kwalifikacji i brak im odpowiednich umiejętności miękkich⁵⁵.

Specyficznym zagadnieniem w obszarze rynku pracy związanym z niepełnosprawnością jest sytuacja rodziców i opiekunów osób z ciężką niepełnosprawnością wymagających opieki ciągłej. Podstawowy akt prawny, czyli ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. *o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2006 r. Nr 139, poz. 992, z późn. zm.), na mocy której opiekun może pobierać świadczenie pielęgnacyjne zaś sam podopieczny zasiłek pielęgnacyjny wydaje się nie gwarantować wystarczających środków rodzinie. Jeśli spojrzymy na całość świadczeń jakie zawiera w sobie ustawa, łatwo zauważyć, że zasadniczo jest to wsparcie, które ma uzupełnić dochód rodziny gorzej sytuowanej. Tymczasem w przypadku rodzin pobierających świadczenie pielęgnacyjne, bardzo często ono staje się nie uzupełnieniem budżetu domowego, ale stanowi jego podstawę. Świadczenie to swą wielkością przypomina zasiłek dla potrzebujących i nie jest w stanie zapewnić ludziom je pobierającym godziwego poziomu życia na minimalnym poziomie. Funkcjonujące na bazie innych aktów prawnych, zwłaszcza ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. z 2011, Nr 127, poz. 721, z późn. zm.), rozwiązania, (w tym PFRON-u), nastawione na rehabilitację bądź usamodzielnienie osób

⁵⁵ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

z nich korzystających, również nie do końca odpowiadają sytuacji tej grupy. Po pierwsze dlatego, że część osób w ogóle nie rokuje usamodzielnienia. Po drugie, dlatego, że obok usamodzielnienia w przypadku osób z niepełnosprawnością ważne są także – niepokrywane przez powyższe programy – działania opiekuna w zakresie samoobsługi i pielęgnacji, a także nie dająca się zlecić „na zewnątrz” troska będącego bliską osobą opiekuna zapewniająca podopiecznemu emocjonalne bezpieczeństwo⁵⁶.

Również cudzoziemcy w Polsce doświadczają szeregu trudności na rynku pracy. Jednak tylko nieliczne z problemów mają znamiona dyskryminacji, ponieważ każde państwo UE, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ma prawo do swobodnego kształtowania polityki migracyjnej umożliwiającej chronienie własnego rynku pracy. Wiele z doświadczanych przez cudzoziemców utrudnień nie nosi znamion dyskryminacji także ze względu na fakt, że przepisy antydyskryminacyjne chroniące pracowników i pracowniczki odnoszą się do osób zatrudnionych na formalnym rynku pracy -nie chronią zatem osób zatrudnionych w tzw. szarej strefie.

Podstawowym źródłem informacji na temat udziału imigrantów i imigrantek w formalnym rynku pracy są oficjalne statystyki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące wydawanych cudzoziemcom zezwoleń na pracę. W latach 2008–2011 cudzoziemcom wydano łącznie 124 792 zezwoleń na pracę (liczba ta obejmuje także zezwolenia przedłużane). Od 2008 do 2011 roku liczba pozwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom i cudzoziemkom wzrosła ponad dwukrotnie.

W 2011 roku wydano 40 808 zezwoleń na pracę (w tym 12 989 dla kobiet). Najliczniejsze grupy cudzożemek i cudzoziemców, którym wydano pozwolenie na pracę w 2011 roku posiadały obywatelstwo Ukrainy (18 669 wydanych zezwoleń – 45,75% ogółu wydanych zezwoleń), Chin (5854 wydanych zezwoleń - 14,35%), Wietnamu (2504 – 6,14%), Białorusi (1725 – 4,23%), Nepalu (1202 – 2,95%), Turcji (1187 – 2,91%), Indii (1055 – 2,59%) i Mołdowy (1017 – 2,49%)⁵⁷.

Polski system prawny chroni cudzoziemskich pracowników przed dyskryminacją w procesie rekrutacji, zakazując pracodawcom pytania o ich pochodzenie czy narodowość. Jednak znajomość tych przepisów w społeczeństwie polskim jest bardzo niska. Aż 40% badanych osób błędnie uważa, że pracodawca może podczas rekrutacji - zgodnie z obowiązującymi przepisami -zadać pytanie o narodowość aplikantki lub aplikanta⁵⁸. Osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa, jeżeli posiada znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej⁵⁹. Na brak wystarczającej wiedzy dotyczącej przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców wśród pracodawców nakłada się niechęć do przyjmowania przedstawicielek i przedstawicieli tej grupy do pracy⁶⁰. Potwierdzają to

⁵⁶ Na podstawie informacji opracowanej przez R. Bakalarczyka, doktoranta Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, uczestnika konsultacji Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z rodzicami osób z ciężką niepełnosprawnością wymagających opieki ciągłej.

⁵⁷ Osobom posiadającym inne obywatelstwa wydano poniżej 1000 zezwoleń na pracę, Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁵⁸ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

⁵⁹ art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.)

⁶⁰ Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu "Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia", (CEAPP, 2012)

wyniki testów antydyskryminacyjnych przeprowadzonych przez Instytut Spraw Publicznych - wyniki te dowodzą, że w praktyce pracodawcy znacznie chętniej zatrudnią Polaka niż obcokrajowca o tych samych kwalifikacjach. Warto podkreślić, że pracodawcy odmawiają niektórym imigrantom i imigrantkom już samego prawa do przystąpienia do procesu rekrutacji, np. wysłania CV. U podstaw tego zjawiska mogą leżeć uprzedzenia i brak wiedzy na temat danej grupy, ale też polityka migracyjna obejmująca regulacje prawne dotyczące zatrudniania cudzoziemców, a także sytuacja na lokalnym rynku pracy⁶¹.

Wśród cudzoziemców, którzy mogą podejmować legalne zatrudnienie, znajduje się szczególna grupa, jaką są osoby starające się w Polsce o przyznanie ochrony międzynarodowej lub takiej, którym już przyznano różne formy ochrony (status uchodźcy, ochronę uzupełniającą czy pobyt tolerowany). Diagnoza sytuacji tych osób na rynku pracy jest trudna, ponieważ brakuje podstawowych danych pozwalających oszacować liczbę przebywających w Polsce imigrantów i imigrantek przymusowych oraz skalę problemów, których doświadczają. Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców w latach 2001-2010 o nadanie statusu uchodźcy w Polsce ubiegało się 74 324 osób. Jednak dokładna liczba uchodźców przebywających w Polsce nie jest znana, ponieważ część osób opuszcza kraj będąc jeszcze w procedurze lub po jej zakończeniu. Nieliczne dane statystyczne na temat uchodźców zbiera Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (dotyczą one liczby udzielanych świadczeń w formie indywidualnych programów integracyjnych i liczby osób korzystających z pomocy społecznej).

Pomimo ogólnego przychylnego stosunku Polaków do pracy cudzoziemców, pracownicy ci są dyskryminowani na polskim rynku pracy. Skala tego zjawiska nie jest jednak znana, ponieważ nie istnieją reprezentatywne dane pozwalające ją oszacować. Według Głównego Inspektoratu Pracy, w 2010 roku kontrole inspektorów pracy dotyczące przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców wykazały naruszenia przepisów prawnych m.in. w zakresie:

- przestrzegania przepisów BHP - w stosunku do 1120 cudzoziemców (stanowiących 23% badanych cudzoziemców w zakresie BHP),
- niezgłaszania cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego – wobec 1056 cudzoziemców (16,8% badanych w tym zakresie),
- zawarcia lub potwierdzenia na piśmie umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – 273 cudzoziemców (4,8%),
- wypłacania cudzoziemcom wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – w stosunku do 238 osób (5,6%),
- nieuwzględniania w umowie z cudzoziemcami warunków zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę - 193 osoby (4,5%),
- niezachowania standardów polskiego prawa pracy wobec cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego – wobec 149 osób (26,1%),
- niezawierania umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej – wobec 125 cudzoziemców (9% badanych).

Pomimo naruszeń prawa pracy stwierdzonych przez inspektorów, niewiele z tych spraw jest zgłaszanych przez cudzoziemców. Na 42,7 tys. skarg złożonych do Państwowej Inspekcji Pracy,

⁶¹ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

zaledwie 64 dotyczyły naruszeń prawa pracy wobec cudzoziemców. Tak niską liczbę można wyjaśnić obawami pracowników cudzoziemskich przed zgłaszaniem spraw, ponieważ wiąże się to zwykle z konsekwencjami w postaci utraty pracy. Ryzyko utraty zatrudnienia niesie dla cudzoziemców poważniejsze konsekwencje niż dla Polaków, gdyż może oznaczać konieczność opuszczenia kraju. Problem wynika także z pozycji ustrojowej Państwowej Inspekcji Pracy, która w przypadku cudzoziemców łączy funkcje ochronne ze śledczymi, powiadamiając Straż Graniczną o fakcie nielegalnego lub niezgodnego z prawem zatrudnienia cudzoziemca, co skutkuje jego wydaleniem z Polski⁶².

Poważnych problemów, noszących znamiona dyskryminacji na rynku pracy, doświadczają również Romowie. Z danych *Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce*⁶³ wynika, że na terenie Polski mieszka obecnie około 16 tys. osób należących do romskiej mniejszości etnicznej.⁶⁴ Mimo tego, że są oni obywatelami polskimi, a więc obowiązują ich te same zasady zatrudnienia jak pozostałą część społeczeństwa, bardzo rzadko znajdują pracę.

Sytuacja, w jakiej znaleźli się polscy Romowie, wynika m.in. z wielowiekowej marginalizacji tej grupy, ale także z polityki władz PRL, która, podobnie jak w innych państwach komunistycznych, zakładała przymusową asymilację Romów. Zmiany ustrojowe i gospodarcze z początku lat 90-tych XX w. nie sprzyjały poprawie sytuacji społeczności romskiej w Polsce. Udziałem większości Romów stały się: bezrobocie, obniżenie poziomu poczucia bezpieczeństwa, problemy socjalne i zdrowotne. W zderzeniu z gospodarką rynkową, w której wykształcenie i kwalifikacje są podstawowym atutem osób poszukujących pracy, Romowie nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy. Dodatkowo, silna odrębność kulturowa i nieufność w stosunku do osób, które nie należą do społeczności romskiej, a także do instytucji państwa powoduje, że nawet ci Romowie, których pod względem ekonomicznym i socjalnym można uznać za zamożnych, pozostają na marginesie społeczeństwa obywatelskiego, rezygnując z uczestnictwa w życiu publicznym, nie korzystając także z praw, które Polska gwarantuje mniejszościom narodowym i etnicznym.

O ile w okresie PRL Romowie utrzymywali się z handlu (m.in. deficytowymi towarami), o tyle zmiany rynkowe po 1989 r., brak wykształcenia, a co za tym - idzie brak jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego wykluczył z rynku pracy zdecydowaną większość społeczności romskiej. Niewielka część starszego pokolenia Romów (brak dokładnych danych) wypracowała w PRL świadczenia społeczne. Młodsza generacja w niewielkiej części utrzymuje się z doraźnego handlu (używanych samochodów, handlu tekstyliami, wełną, dywanami oraz, od wielu już lat, starociami i antykami) oraz migracji zarobkowej. Zdecydowana większość Romów, zwłaszcza z grupy górskich Romów, utrzymuje się z opieki społecznej, dorywczych zajęć i pracy „na czarno”. Wśród pracodawców panuje niechęć do zatrudniania Romów. Jednak ze względu na brak kwalifikacji zawodowych Romów trudno to zjawisko na obecnym etapie udowodnić i skutecznie mu przeciwdziałać. Jediną grupą Romów ze stałym zatrudnieniem są asystenci edukacji romskiej (obecnie pracuje ich ok. 100).

⁶² Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁶³ Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce został ustanowiony na podstawie uchwały Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 2003 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce.

⁶⁴ Prezentacja Wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 w zakresie problematyki narodowościowej i etnicznej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 14 czerwca 2012.

Poziom wykształcenia większości polskich Romów należy określić jako bardzo niski. W starszym pokoleniu powszechny jest analfabetyzm. Niski poziom edukacji dorosłych Romów powoduje, że młodsze pokolenie nie ma skąd zaczerpnąć wzorców zachowań pozwalających skutecznie odnaleźć się w przyszłości na rynku pracy⁶⁵.

Grupą pozostającą w szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby transpłciowe. Jak wskazuje Fundacja Trans-Fuzja, zajmująca się przeciwdziałaniem dyskryminacji osób transpłciowych, sytuacja tej grupy na rynku pracy w czasie korekty płci wiąże się z wieloma problemami, a niektóre z nich, zgodnie z prawem polskim, należy uznać za przejaw dyskryminacji. W związku z brakiem regulacji dotyczących korekty płci w Polsce, proces ten trwa około 2 lata. W tym czasie osoby transpłciowe muszą posługiwać się dokumentami, które w trakcie tzw. testu realnego życia (życia zgodnego z płcią psychiczną) nie odpowiadają zarówno ich wyglądowi, jak i ich własnemu poczuciu tożsamości płciowej. Powoduje to szereg problemów zarówno przy poszukiwaniu pracy, jak i w miejscu, w którym w trakcie korekty płci osoby transpłciowe pracują. Dodatkowym problemem jest także brak regulacji prawnych dotyczących świadectw z poprzednich miejsc pracy - ich korekta pozostaje bowiem w rękach dobrej woli byłych pracodawców osoby transpłciowej. Według ekspertów i ekspertek z zakresu dyskryminacji osób transpłciowych także w czasie następującym po formalnej zmianie płci osoby te doświadczają istotnych problemów ze znalezieniem zatrudnienia⁶⁶.

⁶⁵ Z informacji Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji, luty 2012 r.

⁶⁶ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

Cele i kluczowe działania w obszarze Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych

Cel główny 1. Poprawa sytuacji w zakresie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Cel szczegółowy 1.1

Zwiększenie możliwości dzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi przysługującymi obojgu rodzicom w związku z opieką nad małym dzieckiem.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.1

Nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.).

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	2013

Cel szczegółowy 1.2

Wyrównanie praw osób zatrudnionych i samozatrudnionych związanych z urlopami wychowawczymi.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.2

Nowelizacja ustawy z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.).

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	2013

Cel szczegółowy 1.3

Rozwijanie instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz osobami zależnymi, jako wsparcie aktywności kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.3

1. Upowszechnienie opieki instytucjonalnej nad dziećmi (żłobki, przedszkola).

2. Upowszechnienie opieki instytucjonalnej nad osobami zależnymi (osoby z niepełnosprawnością, osoby starsze).
3. Zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w tworzeniu i prowadzeniu opieki instytucjonalnej nad dziećmi oraz osobami zależnymi.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.3	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego	Od 2013
2.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego	Od 2013
3.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego	Od 2013

Cel szczegółowy 1,4

Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.4

1. Wprowadzenie minimum 30% kwot dla niedoreprezentowanej płci w radach nadzorczych i zarządach spółek skarbu państwa.
2. Promowanie udziału kobiet w gospodarczym procesie podejmowania decyzji:
 - upowszechnianie wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni, jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych Karty Różnorodności,
 - mentoring,
 - budowanie sieci kontaktów w celu wsparcia i wzajemnej pomocy (networking),
 - system szkoleń.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.4	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2014
2.	Ministerstwo Skarbu Państwa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Gospodarki, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	organizacje pozarządowe, organizacje i związki pracodawców	Od 2013

Cel szczegółowy 1.5

Niwelowanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości (ograniczenie luki płacowej).

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.5

1. Wypracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach.
2. Zainicjowanie kontroli pod kątem przestrzegania wymogu jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli w instytucjach administracji rządowej, samorządowej, spółkach skarbu państwa oraz spółkach komunalnych.
3. Wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości, dla dużych przedsiębiorstw w zakresie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości.
4. Promowanie zagadnienia równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.5.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Najwyższa Izba Kontroli	2013
3.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2014
4.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców	Od 2013

Cel szczegółowy 1.6

Wspieranie kobiet przy wyborze ścieżki kariery zawodowej oraz wspieranie młodych kobiet i dziewcząt w rozwijaniu talentów przywódczych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Cele 1.6

1. Promowanie zwiększenia udziału kobiet na kierunkach ścisłych wyższych uczelni.
2. Eliminowanie stereotypów dotyczących wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn z treści podręczników szkolnych na wszystkich poziomach kształcenia.
3. Objęcie programem szkoleniowym i mentoringowym młodych kobiet i dziewcząt w celu rozwijania ich talentów przywódczych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.6	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	organizacje pozarządowe	Od 2013
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	organizacje pozarządowe	Od 2013

3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, organizacje pozarządowe	Od 2013
----	--	---	---------

Cel szczegółowy 1.7

Promowanie zasady równego traktowania obojga rodziców w zakresie pełnienia funkcji opiekuńczych i wychowawczych oraz partnerskiego modelu rodziny.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.7

1. Zaplanowanie i przeprowadzenie kampanii społecznej ukazującej związek pomiędzy partnerskim modelem rodziny a mechanizmami na rzecz godzenia ról rodzinnych i zawodowych w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
2. Ewaluacja efektów kampanii.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.7	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2014
2.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	-	Pierwsza połowa 2015

Cel główny 2. Równe traktowanie na rynku pracy grup narażonych na dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe i etniczne, orientację seksualną oraz migrantek i migrantów.

Cel szczegółowy 2.1

Wspieranie grup narażonych na dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe i etniczne, orientację seksualną oraz migrantek i migrantów na rynku pracy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.1

1. Stworzenie spójnego systemu planowania i wdrażania polityki zatrudnienia osób po 50 roku życia przy użyciu skoordynowanych i efektywnych instrumentów oddziaływania.
2. Formułowanie specyfikacji zamówień publicznych z wykorzystaniem klauzul społecznych w tym wprowadzenie 5% kwoty na zamówienia publiczne z klauzulą społeczną zarządzeniem Szefa Służby Cywilnej.
3. Dokonanie przeglądu i zmian w zakresie stosowanych klauzul społecznych pod kątem oceny skutków ich stosowania oraz rozszerzenia katalogu osób objętych art. 29 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. - *Prawo zamówień publicznych* (Dz. U. z 2004 r. Nr 19, poz. 177, z późn. zm.) o osoby w wieku 50+.

4. Wykorzystanie testów dyskryminacyjnych jako narzędzia monitoringu sytuacji osób z grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy.
5. Przeprowadzenie ogólnopolskich reprezentatywnych badań dotyczących sytuacji migrantek i migrantów na polskim rynku pracy z uwzględnieniem kategorii ich kompetencji zawodowych i stopnia znajomości języka polskiego.
6. Intensyfikacja edukacji dorosłych Romów w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy.
7. Wykorzystanie dobrych praktyk w tym Karty Różnorodności w celu planowania i wdrażania działań sprzyjających zarządzaniu różnorodnością na rynku pracy.
8. Wprowadzenie przepisu obligującego pracodawców do zmiany danych w świadectwach pracy pracownicy/pracownika po korekcie płci metrykalnej.
9. Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) – uzupełnienie katalogu przesłanek prawnie chronionych o zakaz dyskryminacji osób będących w procesie i po dokonaniu prawnej i społecznej zmiany płci.
10. Promowanie zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 2.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców	Pierwsza połowa 2015
2.	Urząd Zamówień Publicznych, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, resorty	-	Od 2013
3.	Urząd Zamówień Publicznych	-	2013
4.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwowa Inspekcja Pracy	organizacje pozarządowe	Od 2013
5.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Urząd ds. Cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy	organizacje pozarządowe	2014
6.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe	Od 2013
7.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców	Od 2013
8.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	-	Pierwsza połowa 2015
9.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	Pierwsza połowa 2015
10.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 2.2

Wdrażanie zapisów *Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych ONZ* ratyfikowanej w dniu 6 września 2012 r. poprzez przygotowanie spójnych i efektywnych regulacji prawnych z zakresu wspierania opieki nad osobami z ciężką niepełnosprawnością, wymagającymi opieki ciągłej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.2

1. Konsultacje z rodzinami sprawującymi opiekę nad osobami z ciężką niepełnosprawnością, wymagającymi opieki ciągłej.
2. Konsultacje eksperckie dotyczące możliwych rozwiązań w zakresie wspierania rodzin sprawujących opiekę nad osobami z ciężką niepełnosprawnością, wymagającymi opieki ciągłej.
3. Powołanie zespołu do opracowania projektu ustawy o wspieraniu opieki nad osobami z ciężką niepełnosprawnością, wymagającymi opieki ciągłej.
4. Uchwalenie projektu ustawy.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej		Od 2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej		2013
3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Finansów, Narodowy Fundusz Zdrowia	2013
4.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Zdrowia, Narodowy Fundusz Zdrowia, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Finansów, Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych	2014

III. Obszar: Przeciwdziałanie przemocy i zwiększenie ochrony ofiar przemocy

Konstytucja RP i przepisy rangi ustawowej gwarantują wszystkim obywatelom prawo do życia wolnego od przemocy, w sferze publicznej i prywatnej. Stosowanie przemocy wobec kogokolwiek jest w polskim prawie zabronione i traktowane jako przestępstwo. Niektóre grupy społeczne są bardziej narażone na ryzyko, że staną się ofiarami przemocy, u podstaw której leży posiadanie przez nich określonej cechy. Taka sytuacja ma miejsce wobec kobiet (najczęstszych ofiar przemocy domowej oraz przemocy seksualnej), osób LGBT⁶⁷ i przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów (przemoc motywowana uprzedzeniami, w tym mowa nienawiści), osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych.

W Polsce uregulowania dotyczące przemocy zawarte są w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. *o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie* (Dz. U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493, z późn. zm.), prawie karnym, prawie cywilnym oraz regulacjach prawnych dotyczących pomocy społecznej i ochrony zdrowia. Realizowany jest *Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, Rządowy program ograniczania przestępczości i aspołecznych zachowań „Razem bezpieczniej”*, *Krajowy Plan Działań przeciwko Handlowi Ludźmi*.

W systemie polskim ochrona i pomoc przysługują bez względu na płeć. Przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie zobowiązują w równym stopniu do działań wobec wszystkich kategorii ofiar przemocy w rodzinie: kobiet, mężczyzn, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Ustawa dotyczy przemocy zdefiniowanej jako jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste członka rodziny, w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą.

Według danych Komendy Głównej Policji w pierwszym półroczu 2012 roku pokrzywdzonych przemocą w rodzinie zostało ogółem 36 640 osób, z czego 64,6% stanowiły kobiety; 25,5% małoletni; 9,9% mężczyźni. Nie jest znana płeć ofiar przemocy poniżej 18 r.ż. ponieważ obecne formularze statystyk dotyczących przemocy nie uwzględniają tej cechy.

Najczęściej przemocy wobec osób najbliższych dopuszczali się mężczyźni stanowiąc 92,8% ogólnej liczby sprawców, która w pierwszym półroczu 2012 roku wynosiła 24 195. Z kolei kobiety – sprawcy przemocy stanowiły łącznie 6,6% tej liczby, a nieletni sprawcy 0,6%⁶⁸.

Statystycznie większość ofiar przemocy w rodzinie stanowią kobiety, a w dalszej kolejności kategorie osób, których płeć nie jest uwzględniona: małoletni, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami. Bardzo często ofiarami przemocy domowej są też dzieci – świadkowie przemocy. Według raportu z badań przygotowanego przez Instytut Millward Brown SMG/KRC na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w grudniu 2012 roku 62% osób dotkniętych

⁶⁷ LGBT – lesbijki, geje, osoby biseksualne, osoby transseksualne.

⁶⁸ Sprawozdanie z realizacji przez jednostki organizacyjne Policji w I półroczu 2012 roku procedury „Niebieskie karty” Warszawa, marzec 2012.

przemocą w rodzinie, których sytuacją zajmował się zespół interdyscyplinarny i grupy robocze w 2012 roku w ramach realizacji procedury „Niebieskie Karty” stanowiły wyłącznie kobiety.⁶⁹

Przemoc jest jednym z mechanizmów dyskryminacji kobiet. Doświadczają one przemocy właśnie z racji swojej płci, co oznacza, że „przemoc skierowana jest przeciwko kobiecie ze względu na fakt bycia kobietą lub jest to przemoc, która dotyka kobiety w szczególnym stopniu”⁷⁰. Taki stan rzeczy podtrzymują obecne w społecznej świadomości stereotypy dotyczące ról płciowych.

Podobna sytuacja dotycząca przemocy wobec kobiet ma miejsce w całej Europie. Ofiarami przemocy są najczęściej kobiety; 45% kobiet w UE deklaruje, że co najmniej raz padło ofiarą przemocy ze względu na płeć; 40 – 45% kobiet doświadczyło molestowania seksualnego w miejscu pracy. Szacuje się, że w Europie w wyniku przemocy ze względu na płeć codziennie umiera 7 kobiet. Z przeprowadzonych w 2010 r. badań Eurobarometru wynika, że zjawisko przemocy wobec kobiet jest znane obywatelom (98% procent badanych) i bardzo częste (co czwarta osoba zna kobietę będącą ofiarą przemocy domowej, a co piąta zna sprawcę przemocy)⁷¹. Większości aktów przemocy wobec kobiet dokonują mężczyźni z bezpośredniego otoczenia ofiar. Przeważnie są to osoby znane ofiarom, głównie partnerzy lub byli partnerzy⁷².

Pierwszym aktem prawnym na szczeblu europejskim, który całościowo ujmuje sprawę przeciwdziałania i zwalczania przemocy wobec kobiet, a także przemocy domowej jest *Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*. Konwencja zakłada bezpośredni związek pomiędzy osiągnięciem równości płci i ograniczaniem przemocy wobec kobiet. Skuteczne zwalczanie przemocy wobec kobiet wiąże się m.in. z dokonaniem zmian kulturowych i społecznych wzorców zachowań kobiet i mężczyzn, tak by wykorzenić uprzedzenia, zwyczaje, tradycje oraz inne praktyki oparte na idei niższości kobiet lub na stereotypowych rolach kobiet i mężczyzn.

Konwencja wyraźnie zachęca państwa do stosowania jej postanowień wobec wszystkich ofiar przemocy domowej. W dniu 18 grudnia 2012 r. Polska podpisała Konwencję. Obecnie zachodzi konieczność dostosowania prawa polskiego do wymogów Konwencji w celu przeprowadzenia i zakończenia procesu ratyfikacji.

Przepisy Konwencji zwracają uwagę na bardzo poważny problem jakim jest przemoc seksualna. W celu przeciwdziałania przemocy seksualnej, bardziej skutecznej ochrony ofiar oraz zapobiegania ich wtórnej wiktymizacji należy dostosować prawo polskie do jak najwyższych standardów. Obecne prawo polskie tych standardów nie spełnia. Według artykułu 205 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny* (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553) ściganie przestępstwa gwałtu (Art. 197 Kk) „następuje na wniosek pokrzywdzonego”, czyli występuje tzw. „tryb wnioskowy”, który jest przestarzałym rozwiązaniem z lat 30-tych poprzedniego stulecia, który w założeniu miał chronić ofiarę przed wstydem. Nadal często tłumaczy się stosowanie trybu wnioskowego dla przestępstwa zgwałcenia „ochroną prywatności ofiar”. Pomimo tego, że gwałt jest drugim najcięższym przestępstwem przeciwko życiu albo zdrowiu, to ustawodawca wprowadził dla niego

⁶⁹ Diagnoza dotycząca realizacji zadań wynikających z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie wykonywanych przez zespoły interdyscyplinarne/grupy robocze, a także realizacji procedury „Niebieskie Karty” w oparciu o rozporządzenie w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”.

⁷⁰ Rekomendacja Generalna Nr 19 Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet.

⁷¹ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, „Opinia. Zwalczanie przemocy domowej wobec kobiet”, Bruksela 2012.

⁷² „Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Explanatory report”, http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/conventionviolence/texts/Explanatory_Report_210.pdf

tryb wnioskowy, którego nie ma w przypadku dużo lżejszych przestępstw przeciwko życiu bądź zdrowiu (np. pobiciu). W Europie, żadne państwo nie ma tak szeroko zdefiniowanego trybu wnioskowego dla gwałtu, a w przeważającej większości jest to przestępstwo bez wyjątku ścigane z urzędu. W Unii Europejskiej tylko Polska nadal utrzymuje takie przepisy.

W związku z powyższym należy dokonać zmian ustawy - Kodeks karny w zakresie trybu ścigania przestępstw określonych w artykułach:

- art. 197 §1 – Kk – zgwałcenie,
- art. 198 Kk – współżycie płciowe z osobą w stanie ograniczonej poczytalności,
- art. 199 Kk –wymuszenie współżycia płciowego na osobie podległej, w krytycznym położeniu.

W celu ochrony ofiar przemocy seksualnej przed wtórną wiktylizacją konieczna jest również zmiana art. 185a ustawy dnia 6 czerwca 1997 – *Kodeks postępowania karnego* (Dz. U. z 1997 r. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.) w zakresie trybu przesłuchań ofiar przemocy seksualnej na etapie postępowania przygotowawczego i podczas rozprawy.

Innym poważnym problemem jest brak należycie umocowanej prawnie i jednolitej procedury postępowania służb medycznych, policji i prokuratury wobec ofiar przemocy seksualnej, która miałaby na celu przeciwdziałanie wtórnej ich wiktylizacji.

W polskim prawie brak jest również zdefiniowanego pojęcia przemocy ekonomicznej, w związku z tym nie jest ona penalizowana, a ofiary tej formy przemocy nie mają zapewnionej właściwej ochrony. Przemoc ekonomiczna jest zjawiskiem często związanym z innymi formami przemocy oraz źródłem wielu krzywd w rodzinie. Dotyka ona szczególnie niepracujące kobiety oraz osoby starsze.

Poważnej debaty publicznej wymaga sytuacja osób niepełnoletnich, które stały się ofiarami przemocy seksualnej. Osoby te nie mają prawa do samodzielnego zdecydowania o przeprowadzeniu badań i innych świadczeń medycznych. Obecnie osoby niepełnoletnie mają prawo do wyrażenia zgody na badanie oraz inne świadczenie medyczne, ale mogą być one przeprowadzone jedynie w sytuacji gdy zgodę taką wyrazi również ich przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny. W przypadku rozbieżności zdań sprawa rozstrzygana jest przez sąd opiekuńczy, co wydłuża całą procedurę. W przypadku przemocy seksualnej szybkość reakcji jest konieczna w celu właściwej diagnozy, zapobiegania następstwu zgwałcenia i ujęcia sprawcy.

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej opiera się na założeniu, że przemoc jest przejawem nierównych stosunków władzy między kobietami i mężczyznami na przestrzeni wieków, które doprowadziły do dominacji mężczyzn nad kobietami i dyskryminacji kobiet. Dodatkowo, przemoc jest związana z zakorzenionymi w kulturze i tradycji stereotypami ról kobiet i mężczyzn oraz ma uwarunkowany płcią strukturalny charakter stanowiąc jeden z podstawowych mechanizmów społecznych, za pomocą którego kobiety są utrzymywane na podrzędnej pozycji w porównaniu z mężczyznami. Źródła przemocy według aktualnej wiedzy uwarunkowane są również także innymi czynnikami np. osobowościowymi, motywacyjnymi, sytuacjami środowiskowymi. Przemoc może przybierać różne formy – fizyczną, psychiczną, seksualną czy ekonomiczną. Przy czym, przemoc domowa wpływa nie tylko na osobę będącą jej bezpośrednią ofiarą, lecz dotyka także osób, które jej pomagają lub wiedzą o problemie, a zwłaszcza dzieci, które ze względu na emocjonalną wrażliwość są na nią szczególnie narażone.

Istotne jest upowszechnianie zagadnień z obszaru przeciwdziałania przemocy z uwzględnieniem perspektywy płci. W tym celu konieczna jest szeroko zakrojona debata publiczna z aktywnym udziałem zarówno kobiet jak i mężczyzn. Ze względu na związek stereotypów dotyczących płci ze zjawiskiem przemocy ważne jest podejmowanie działań świadomościowych w tym zakresie skierowanych do mężczyzn i chłopców.

W Polsce usprawnienia wymaga system reagowania na zjawisko przemocy. W obecnym systemie powiadamiania ratunkowego nie funkcjonuje ogólnokrajowy, całodobowy, bezpłatny i anonimowy telefon zaufania dedykowany wyłącznie ofiarom i świadkom przemocy co spełniałoby wymogi Konwencji. W tej chwili różne organizacje pozarządowe obsługują kilka numerów telefonów przeznaczonych dla osób pokrzywdzonych wskutek przemocy jednak żaden z tych telefonów nie funkcjonuje w systemie całodobowym. Taka sytuacja utrudnia zgłaszanie przypadków przemocy zarówno przez ofiary jak i świadków.

Ofiary przemocy w rodzinie objęte są w Polsce pomocą, w ramach działań realizowanych przez zespoły interdyscyplinarne powoływane na mocy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. *o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie* (Dz. U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493, z późn. zm.). W ramach działań zespołu interdyscyplinarnego wspólnie z ofiarą opracowywany jest indywidualny plan pomocy, który przewiduje wsparcie psychologiczne, prawne a także socjalne. Indywidualny plan pomocy jest opracowywany z uwzględnieniem poszanowania praw i godności osoby doznającej przemocy w rodzinie.

W praktyce ujawniają się jednak problemy związane z funkcjonowaniem zespołów. Dotyczą one m.in.: trudności w wypracowaniu efektywnej współpracy w ramach zespołu interdyscyplinarnego związane z trybem powołania zespołu, jego składem i organizacją oraz zakresem zadań i kompetencji. Przepisy prawne regulujące działania zespołów interdyscyplinarnych nie są elastyczne. W związku z tym zespoły nie nadążają z dokonywaniem wnikliwej analizy powierzonych im spraw. Należy zatem dążyć do wypracowania elastycznych zasad organizacji pracy zespołów co usprawni ich funkcjonowanie. Zasadne jest wprowadzenie systemu oceniania poważnego ryzyka zagrożenia zdrowia i życia ofiar przemocy i na tej podstawie kierować zespół do pracy nad przypadkami wymagającymi najszybszej reakcji. Problemem wymagającym rozwiązania jest również sposób finansowania prac zespołów.

W celu podniesienia jakości działań w obszarze prewencji, reagowania i ewaluacji zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocy należy zbadać przekonania i postawy osób pracujących w instytucjach działających na rzecz zwalczania przemocy. Istotne z punktu widzenia jakości działania służb zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy jest stworzenie programów i przeprowadzenie szkoleń ww. służb, w których uwzględniona będzie perspektywa płci w odniesieniu do zjawiska przemocy.

Przemoc wobec starszych i niepełnosprawnych jest zjawiskiem rzadszym niż inne formy przemocy (na przykład, wobec dzieci czy kobiet). Jak wskazują wyniki badania przeprowadzonego przez Instytut Psychologii Polskiej Akademii Nauk⁷³ zaniżone statystyki dotyczące przemocy wobec osób starszych i osób z niepełnosprawnością są konsekwencją tego, że osoby te mają mało kontaktów społecznych. Osoby spoza rodziny czy bezpośredniego sąsiedztwa mogą nie wiedzieć o dokonanych aktach przemocy, a same ofiary nie zgłaszają tego zarówno z powodu ograniczonych

⁷³ „Przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych”, Polska Akademia Nauk Instytut Psychologii, Warszawa, 2009.

kontaktów i słabej mobilności, jak i strachu przed zmianą warunków życia (gdyby w efekcie wniesionej skargi rodzina (lub sąd) zdecydowały o umieszczeniu ich w domu pomocy społecznej). Badanie ujawniło, że około 50 % respondentów stwierdziło, że znane są im przypadki przemocy fizycznej, ekonomicznej i psychicznej w rodzinie wobec osób starszych i ponad 30% – wobec osób niepełnosprawnych. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku przemocy seksualnej. Jej istnienie wobec osób starszych relacjonuje blisko 23 % respondentów, a wobec osób niepełnosprawnych 19%.

W odniesieniu do wszystkich form przemocy zarejestrowano różnicę między liczbą osób wskazujących na ich istnienie poza własną rodziną (więcej wskazań) i we własnej rodzinie (mniej wskazań). Do najczęściej relacjonowanych form przemocy wobec osób starszych we własnej rodzinie należały: izolowanie (przez 11,6% respondentów), zabieranie pieniędzy (14,2%) i wytykanie niepełnosprawności (13,2%). Do najczęściej relacjonowanych form przemocy we własnej rodzinie wobec osób niepełnosprawnych należały: zabieranie pieniędzy (9,3%), ośmieszanie i wyzywanie oraz zmuszanie do prac domowych (po 8,6% respondentów). Poza własną rodziną częste i bardzo częste występowanie różnych form przemocy wobec osób starszych dostrzegane jest przez około 4 razy więcej respondentów niż we własnej rodzinie, a wobec osób niepełnosprawnych przez około 5 razy więcej respondentów.

W odniesieniu do przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów nie można precyzyjnie określić skali zjawiska przemocy. Badacze problemu napotykali na bariery statystyczne w postaci braku lub niepełnych statystyk na temat odpowiednich grup mniejszościowych. Według oficjalnych statystyk liczba popełnianych przestępstw na tle etnicznym, narodowym, rasowym w Polsce jest niska. Przypuszcza się jednak, że część takich czynów może nie być zgłaszana organom ścigania lub z innych powodów nie jest odnotowywana w statystykach⁷⁴. Również analiza danych zastanych prowadzi do konkluzji, że wnioski w nich zawarte często stoją ze sobą w znacznej sprzeczności. Dlatego też poszczególne badania przybierają charakter jakościowy i są prowadzone wśród małej liczby respondentów⁷⁵. Przykładem są badania Agnieszki Mikulskiej, w których wzięty udział 24 osoby⁷⁶. Według badań najczęściej spotykane przejawy przemocy na tle rasowym to publiczne znieważanie i wyzywanie ze względu na pochodzenie. Czternaście osób zostało zaatakowanych fizycznie, z czego przynajmniej siedem było hospitalizowanych lub korzystało z pomocy/konsultacji lekarskiej. Oprócz tego trzy respondentki wypowiadały się na temat dzieci, które były ofiarami agresji fizycznej w szkołach. Dziewięć osób przytaczało przypadki naruszenia nietykalności cielesnej, dwie doświadczyły zastraszania. Rozmówcy mówili też o innych formach poniżania lub okazywania wrogości, demonstrowanych za pomocą gestów i słów, a także o prowokowaniu bójek. O tym, że doświadczanie przemocy jest zjawiskiem szerszym niż tylko w odniesieniu do zidentyfikowanych ofiar świadczy fakt, że każdy z respondentów badaczki potrafił przywołać nie tylko swoje przykłady, ale i szereg innych doświadczeń z życia znanych mu migrantów czy uchodźców. W związku z powyższym konieczne jest przeprowadzenie badań ilościowych w celu ustalenia skali zjawiska przemocy wobec przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów.

⁷⁴ A. Mikulska, „Rasizm w Polsce”, Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy ze względu na swoje pochodzenie etniczne, rasowe lub narodowe, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa, 2010.

⁷⁵ „Dyskryminacja ze względu na etniczność, narodowość i wyznanie”, Raport na podstawie analizy danych zastanych, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, Kraków, 2011.

⁷⁶ A. Mikulska, „Rasizm w Polsce”, Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy ze względu na swoje pochodzenie etniczne, rasowe lub narodowe, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa, 2010.

Inną grupą narażoną na przemoc są osoby LGBT. Wyniki badań sondażowych pokazują, że osoby te są szczególnie narażone na przemoc fizyczną i psychiczną⁷⁷. W badaniu przeprowadzonym na próbie 11 141 osób LGBT, 9,4% kobiet oraz 13,5% mężczyzn doświadczyło przemocy fizycznej. Przemocy psychicznej doświadczało 41,8% kobiet oraz 45,6% mężczyzn objętych badaniem. Przemoc wobec homoseksualnych mężczyzn częściej występuje w sferze publicznej natomiast kobiety doświadczają częściej przemocy w sferze prywatnej. Autorzy badania wskazują na szkoły i uczelnie jako na miejsca, w których dochodzi do przemocy wobec osób LGBT. Do przemocy fizycznej dochodzi w szkole lub na uczelni w 31,3% przypadków. Sprawcami przemocy fizycznej skierowanej wobec osób LGBT w 36,2 % są koledzy/koleżanki ze szkoły/uczelni. Sprawcami przemocy psychicznej skierowanej wobec osób LGBT w 36,6% przypadków są koledzy/koleżanki ze szkoły/uczelni. Sytuacja osób nieheteroseksualnych, szczególnie gejów, w polskiej szkole/uczelni jest bardzo trudna. Osoby, które decydują się ujawnić swoją homoseksualność często spotykają się z dyskryminacją przybierającą różnorakie formy. Z 585 uczniów/studentów nieheteronormatywnych 76% odpowiedziało, że doświadczyli nękania słownego w postaci wyszydzania, wyśmiewania itp. Jedna czwarta respondentów przyznała, że padła ofiarą przemocy fizycznej.

W raporcie „Sytuacja społeczna osób LGBT”, Raport za lata 2010 i 2011, w którym prezentowane są powyższe badania wskazano na brak regulacji prawnych dotyczących przemocy w odniesieniu do osób LGBT, uwzględniających specyficzne potrzeby i bariery, z którymi borykają się te osoby.

Jedną z form przemocy jest posługiwanie się mową nienawiści. W polskim Kodeksie karnym nie zostało zdefiniowane pojęcie przestępstwa z nienawiści. Nie ma też definicji prawnej mowy nienawiści. Natomiast są przepisy penalizujące czyny, których podłożem jest stosunek sprawcy czynu do osób wyróżniających się określoną cechą.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny* w przepisach art. 119, 256 i 257 penalizuje „mowę nienawiści” jako odrębne przestępstwo jedynie, gdy dotyczy ona przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznania lub bezwyznaniowości.

Konstytucja RP stanowi, iż przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jest źródłem wolności i praw człowieka i obywatela. Jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Ustawa zasadnicza ustanawia także zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Przytoczone artykuły Kodeksu karnego nie chronią osób należących do grup narażonych na dyskryminację ze względu na inne niż wymienione w artykułach cechy. Zasadna jest zatem nowelizacja ustawy – *Kodeks karny* zmierzająca do podniesienia poziomu ochrony prawnej grup narażonych na dyskryminację. Wskazane jest poszerzenie katalogu przesłanek wymienionych w art. 119, art. 256 i art. 257 orientację seksualną, tożsamość płciową, płeć, wiek i niepełnosprawność.

Zjawiskiem odnotowywanym w Polsce jest również przemoc rówieśnicza w szkole. Najnowsze badania dotyczące przemocy w szkole koncentrują się na pytaniu w jakich szkołach problem przemocy występuje w małym, a w jakich w dużym stopniu. W badaniu uwzględnia się czynniki twarde takie jak wielkość szkoły, ale też kwestie mniej namacalne określane zbiorczo mianem atmosfery szkolnej. Wskazuje się na duży wpływ atmosfery panującej w szkole na występowanie przemocy rówieśniczej⁷⁸. Jednakże przemoc rówieśnicza może być powodowana

⁷⁷ „Sytuacja społeczna osób LGBT”, Raport za lata 2010 i 2011, pod red. M. Makuchowskiej, M. Pawłęgi.

⁷⁸ „Przemoc w szkole”, Raport z badań, A. Giza-Poleszczuk, A. Komendant-Brodowska, A. Baczko-Dombi, Zespół badawczy Instytutu Socjologii UW, lipiec 2011.

przesłankami kwalifikującymi daną osobę do grupy narażonej na dyskryminację. Może zachodzić również zjawisko przemocy przez asocjację w przypadku gdy grupa rówieśnicza nęka kolegę lub koleżankę osoby postrzeganej przez grupę ze względu na przypisywaną jej przesłankę. *Rządowy program na lata 2008-2013 Bezpieczna i przyjazna szkoła* określa priorytetowe obszary, w ramach których podejmowane są analizy i działania na rzecz zmniejszenia skali zjawiska przemocy w szkole. Dlatego też istotne jest uwzględnienie w *Programie* zagadnień dotyczących przemocy rówieśniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami. Działanie to powinna wesprzeć kampania społeczna poświęcona temu zjawisku.

Cele i kluczowe działania w obszarze Przeciwdziałanie przemocy i zwiększenie ochrony ofiar przemocy

Cel główny 1. Doskonalenie prawa i jego stosowania w zakresie przeciwdziałania przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej

Cel szczegółowy 1.1

Przygotowanie do ratyfikacji Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.1

1. Analiza dotychczasowych przepisów prawa w świetle zgodności z przepisami Konwencji.
2. Przeprowadzenie procesu przygotowania do ratyfikacji Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.
3. Przedłożenie do ratyfikacji Konwencji Prezydentowi RP.
4. Koordynacja wykonywania Konwencji.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Wszystkie resorty	2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Wszystkie resorty	2013
3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Spraw Zagranicznych	-	2013
4.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Zdrowia Ministerstwo Finansów	od 2014

Cel szczegółowy 1.2

Przeciwdziałanie przestępstwom przeciwko przemocy seksualnej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.2

1. Zmiana ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553) w zakresie trybu ścigania przestępstw określonych w Rozdziale XXV tj. art. 197, art. 198 i art. 199 §1 oraz art. 185a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego w zakresie trybu przesłuchań ofiar przemocy seksualnej na etapie postępowania przygotowawczego i podczas rozprawy.

2. Wypracowanie procedury postępowania służb medycznych, policji i prokuratury wobec ofiar przemocy seksualnej mającej na celu przeciwdziałanie ich wtórnej wiktyimizacji.
3. Przeprowadzenie szkoleń skierowanych do służb medycznych, policji i prokuratury z zakresu stosowania procedury wskazanej w pkt 2.
4. Prawne umocowanie, w formie rozporządzenia lub zarządzenia, procedury postępowania służb medycznych, policji i prokuratury wobec ofiar przemocy seksualnej.
5. Zainicjowanie debaty publicznej na temat wyłączenia konieczności zgody na badanie oraz inne świadczenia medyczne przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego osoby niepełnoletniej w sytuacji, gdy jest ona ofiarą przemocy seksualnej.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sprawiedliwości	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Sprawiedliwości	organizacje pozarządowe	2013
3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Sprawiedliwości	organizacje pozarządowe	2014
4.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	-	2013
5.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Ministerstwo Zdrowia, Rzecznik Praw Pacjenta, organizacje pozarządowe, przedstawiciele świata nauki	2013

Cel szczegółowy 1.3

Uregulowanie w polskim systemie prawnym zagadnienia przemocy ekonomicznej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu 1.3

1. Zdefiniowanie i wprowadzenie do polskiego porządku prawnego zagadnienia przemocy ekonomicznej.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.3	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości	organizacje pozarządowe	2014

Cel szczegółowy 1.4

Upowszechnianie zagadnień z obszaru przeciwdziałania przemocy z uwzględnieniem perspektywy płci.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.4

1. Przeprowadzenie na poziomie województw serii debat na temat kulturowego uwarunkowania zjawiska przemocy oraz sposobów przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu perspektywy płci.
2. Przeprowadzenie szkoleń na temat zjawiska przemocy w ramach programów edukacyjnych skierowanych do mężczyzn i chłopców oraz kobiet i dziewcząt.
3. Wprowadzenie tematyki przeciwdziałania i zwalczania przemocy seksualnej do programów i planów kształcenia i doskonalenia nauczycieli.
4. Przygotowanie i upowszechnianie za pomocą wielu nośników (w tym z wykorzystaniem mediów elektronicznych) materiałów edukacyjnych skierowanych do szerokiego grona odbiorców na temat zjawiska przemocy i sposobów jej zapobiegania.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.4	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego, Wojewódzcy Koordynatorzy ds. Równego Traktowania	organizacje pozarządowe	2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego	2013
3.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	2014
4.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe	2014

Cel szczegółowy 1.5

Uruchomienie ogólnopolskiej infolinii „antyprzemocowej”.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.5

1. Wpisanie regulacji prawnych do projektu *ustawy o systemie powiadamiania ratunkowego* dotyczących funkcjonowania ogólnokrajowego, całodobowego, bezpłatnego i anonimowego numeru telefonu zaufania dedykowanego ofiarom i świadkom przemocy.
2. Zbudowanie uniwersalnej całodobowej infolinii (działającej 7 dni w tygodniu) świadczącej porady w sprawie wszelkich form przemocy i działającej z poszanowaniem poufności lub anonimowości osób dzwoniących.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.5	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	2013
2.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (do uzgodnienia)	-	2013

Cel główny 2. Podniesienie jakości działań w obszarze prewencji, reagowania i ewaluacji zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocy

Cel szczegółowy 2.1.

Usprawnienie funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych powołanych na mocy ustawy z dnia 10 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 125, poz. 842).

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.1

1. Przeprowadzenie na poziomie województw serii debat i konsultacji w sprawie funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych.
2. Przeprowadzenie badań opinii, przekonań i postaw osób pracujących w instytucjach działających na rzecz zwalczania przemocy.
3. Zmiana prawa w zakresie funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych przy uwzględnieniu jednego z dwóch kierunków zmiany:
 - zmodyfikowanie liczby i rodzajów zadań przypisanych zespołom interdyscyplinarnym,
 - zmodyfikowanie sposobu organizacji pracy zespołów interdyscyplinarnych.
4. Szkolenia członków zespołów interdyscyplinarnych w zakresie zjawiska przemocy z uwzględnieniem perspektywy płci.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzcy Koordynatorzy Realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie	organizacje pozarządowe	2013
2.	Państwowa Agencja Rozwiązywania Probleatów Alkoholowych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	2013
3.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	2013
4.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe	Od 2014

Cel szczegółowy 2.2

Uwzględnienie perspektywy płci w programach szkoleniowych przeznaczonych dla służb zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.2

1. Realizacja szkoleń przedstawicieli służb zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy zgodnie z założeniem celu szczegółowego 2.2.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Sprawiedliwości, organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 2.3

Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu przedstawicieli służb zajmujących się zwalczaniem przemocy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.3

Działania na rzecz podniesienia statusu społecznego służb zajmujących się zwalczaniem przemocy.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.3	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel główny 3. Przeciwdziałanie przemocy wobec osób starszych, niepełnosprawnych oraz przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów

Cel szczegółowy 3.1

Zwiększenie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy wobec osób starszych i niepełnosprawnych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 3.1

Prowadzenie działań uświadamiających skierowanych do ogółu społeczeństwa uwrażliwiających na zjawisko przemocy wobec osób starszych i niepełnosprawnych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 3.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 3.2

Podniesienie poziomu wiedzy na temat zjawiska przemocy wobec przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Cele 3.2

Przeprowadzenie badań ilościowych w celu ustalenia skali zjawiska przemocy wobec przedstawicieli mniejszości narodowych, etnicznych oraz migrantów.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 3.2.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	organizacje pozarządowe	2014

Cel główny 4. Przeciwdziałanie przemocy fizycznej i psychicznej oraz jej skutków wobec osób LGBT

Cel szczegółowy 4.1.

Uwzględnienie czynnika orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej w wybranych regulacjach prawnych dotyczących przemocy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Cele 4.1

1. Uwzględnienie w działaniach związanych z realizacją zadań wynikających z ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. *o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie* (Dz. U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493, z późn. zm.) specyficznych potrzeb i barier związanych z homofobiczną przemocą wobec członków rodziny będących osobami LGBT i przemocą w związkach osób tej samej płci w szczególności w:
 - standardach podstawowych usług świadczonych przez specjalistyczne ośrodki wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie,
 - wytycznych do prowadzenia szkoleń w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
2. Wprowadzenie kompleksowych regulacji dotyczących przetrzymywania osób transseksualnych w miejscach pobytu przymusowego.

Harmonogram działań

Nr działania Celu . 4.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe, Ośrodki Pomocy Społecznej	2015
2.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	organizacje pozarządowe	2015

Cel główny 5. Przeciwdziałanie przemocy i mowie nienawiści w odniesieniu do grup narażonych na dyskryminację

Cel szczegółowy 5.1.

Nowelizacja ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks Karny* (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553) zmierzająca do podniesienia poziomu ochrony prawnej grup narażonych na dyskryminację.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 5.1

Zmiana art. 119, art. 256 i art. 257 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks Karny* (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553) polegająca na poszerzeniu katalogu przesłanek o orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek i płeć.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 5.1.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sprawiedliwości	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe	2014

Cel główny 6. Przeciwdziałanie przemocy rówieśniczej w szkole powodowanej stereotypami i uprzedzeniami

Cel szczegółowy 6.1.

Kontynuacja Programu „Bezpieczna i przyjazna szkoła” poszerzonego o zagadnienia dotyczące przemocy rówieśniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.1

Uwzględnienie w kolejnej edycji Programu „Bezpieczna i przyjazna szkoła” zagadnień dotyczących przemocy rówieśniczej, która może dotyczyć osób należących lub kojarzonych z grupami narażonymi na dyskryminację.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Rzecznik Praw Dziecka, organizacje pozarządowe	Od 2014

Cel szczegółowy 6.2.

Podniesienie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy rówieśniczej w szkole powodowanej stereotypami i uprzedzeniami.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.2

1. Przeprowadzenie badania opinii publicznej wśród grup należących do adresatów kampanii na temat społecznych skutków zjawiska przemocy rówieśniczej powodowanej stereotypami i uprzedzeniami.
2. Przeprowadzenie kampanii społecznej uwrażliwiającej na występowanie zjawiska przemocy rówieśniczej w szkole skierowanej do uczniów, nauczycieli i rodziców.
3. Ewaluacja efektów kampanii.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Organizacje pozarządowe	2014
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	-	2014
3.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	-	2014

IV. Obszar: Równe traktowanie w systemie edukacji

Oświata w Polsce kieruje się zasadami zawartymi w Konstytucji RP, a także wskazaniem zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencji o Prawach Dziecka. Konstytucja RP gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do nauki, bezpłatnego kształcenia w szkole publicznej, prawo wyboru szkoły oraz powszechny i równy dostęp obywateli do wykształcenia. Podstawową ustawą regulującą system oświaty w Polsce jest ustawa z dnia 7 września 1991 r. *o systemie oświaty* (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Ustawa dotyczy m.in. działalności wszystkich szkół, przedszkoli oraz szkół policealnych. Tworzy normy prawne dla procesu zmian jakie już mają miejsce i będą kontynuowane w polskiej oświacie. Reguluje pracę szkół i placówek oświatowo– wychowawczych.

Szkoła powinna zapewnić każdemu uczniowi warunki niezbędne do jego rozwoju, przygotować go do wypełniania obowiązków rodzinnych i obywatelskich w oparciu o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w drodze rozporządzenia określa podstawy programowe. Podstawa programowa definiuje obowiązkowe cele i treści nauczania, w tym umiejętności, które powinien posiadać uczeń po zakończeniu określonego etapu edukacyjnego, oraz zadania wychowawcze szkoły, uwzględniane w programach nauczania.

Obowiązująca od roku szkolnego 2009/2010 nowa podstawa programowa określona w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z 2009 r. Nr 4, poz. 17) jest sukcesywnie wdrażana.

Podstawa programowa uwzględnia w szerokim zakresie treści nauczania dotyczące poszanowania godności człowieka, równości oraz praw człowieka. Pośród celów głównych wskazano zatem przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji i nietolerancji.⁷⁹ Nadal jednak w niewystarczającym stopniu treści zawarte w podstawie programowej znajdują odzwierciedlenie w programach nauczania oraz narzędziach edukacyjnych.⁸⁰ Ważnym zagadnieniem związanym z zasadą równego traktowania w obszarze edukacji jest kwestia odpowiedniego formułowania programów nauczania oraz wykorzystywania narzędzi edukacyjnych uwzględniających zasady edukacji antydyskryminacyjnej.

W raporcie „Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe” specyfika tego rodzaju edukacji została określona jako „świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności”⁸¹. Edukacja antydyskryminacyjna ma na celu rozwijanie wiedzy na temat mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia. Ważne jest zrozumienie, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia prowadzą do nierównego traktowania i naruszania praw jednostki. Edukacja antydyskryminacyjna zajmuje się przejawami oraz konsekwencjami dyskryminacji w każdym obszarze naszego życia. Kluczowe jest

⁷⁹ Z informacji Ministerstwa Edukacji Narodowej, lipiec 2012.

⁸⁰ „Wielka nieobecna. O edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań, pod red. Marty Abramowicz, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.

⁸¹ Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.

postrzeganie zjawiska dyskryminacji nie tylko poprzez pryzmat osoby dyskryminowanej, ale również w kontekście istniejących relacji władzy (społecznej, politycznej, ekonomicznej, symbolicznej) oraz systemu przywilejów grup dominujących.⁸²

Potrzebę nauczania uwzględniającego standardy edukacji antydyskryminacyjnej potwierdzają również diagnozy instytucji państwowych. W raporcie Instytutu Badań Edukacyjnych czytamy: „System edukacji podejmuje zadania z zakresu wyrównywania szans edukacyjnych, jednak przyczynia się też do reprodukcji tych nierówności. Proces wykluczenia społecznego powoduje nie tylko bieda, czy niski status społeczny rodziców, lecz także negatywne postawy wobec grup czy zbiorowości uważanych za „inne”⁸³.

Według najnowszego raportu z badań przeprowadzonego przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, obecność tematyki antydyskryminacyjnej, równości i różnorodności w systemie edukacji formalnej jest niewielka. Treści przekazywane dzieciom i młodzieży podczas nauki w szkole często stanowią powielenie funkcjonujących stereotypów i uprzedzeń dotyczących różnych grup społecznych zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym. Jednocześnie, dostępne analizy i badania systemu edukacji formalnej w Polsce wskazują na obecność w systemie edukacji formalnej wielu stereotypowych oraz wykluczających treści dotyczących grup mniejszościowych.⁸⁴

Analizy podręczników w Polsce wykazały, iż w większości autorzy podręczników nie przestrzegają zasady *gender mainstreaming* – czyli procesu, podczas którego ocenia się w jaki sposób każde zaplanowane działanie (włączając legislację, polityki i programy we wszystkich obszarach na wszystkich poziomach) wpływa na sytuację kobiet i mężczyzn.

Wszystkie podręczniki szkolne w mniejszym lub większym stopniu powielają stereotypy dotyczące ról płciowych czy obowiązków kobiet i mężczyzn i dotyczy to każdego etapu nauczania. Na poziomie przedszkola i grup „zerówkowych” stereotypy płciowe pogłębiane są za pomocą przekazu ilustrowanego, w podręcznikach dla starszych uczniów i uczennic przekaz ten zawarty jest również w warstwie słownej. Polecenia formułowane są w formie męskoosobowej, zakłada się bowiem, że „uczeń” jest rodzajem uniwersalnym. Tradycjonalizm dotyczy prezentowania kobiet w podręcznikach szkolnych w rolach żony, matki czy córki, natomiast role męskie obejmują aktywności zawodowe i publiczne. Kobiety w podręcznikach nie pracują w zawodach związanych z władzą i prestiżem, ani nie pełnią funkcji publicznych. Podkreśla się za to ich opiekuńczość, skłonność do poświęceń i zależność od innych. Mężczyźni z kolei, są ambitni, aktywni, racjonalni i opanowani. Podobnie przedstawiane jest młodsze pokolenie. Chłopcy są ciekawi świata, poszukujący, a dziewczynki uległe, spokojne, zainteresowane głównie sprawami domowymi. Preferowany jest rodziocentryczny typ społeczeństwa i stereotypowe układy rodzinne: mama, tata, dwoje dzieci. Nieobecny jest natomiast problem „inności”, nie podejmuje się też prób osvajania z nią. Nie ma dzieci z niepełnosprawnością, pochodzących z innych kręgów kulturowych, samotnych

⁸² Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.

⁸³ Społeczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010, pod red. M. Fedorowicza, M. Sitka, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.

⁸⁴ „Wielka Nieobecna_o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce”, Raport z badań, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, pod redakcją M. Abramowicz, Warszawa 2011.

matek, nie ma rodzin alternatywnych, ani osób homoseksualnych. Nie porusza się również tematyki biedy, bezrobocia, przemocy domowej, alkoholizmu czy molestowania⁸⁵.

Autorzy i autorki podręczników nie podejmują również próby odnalezienia kobiet ważnych w historii czy literaturze, mogących stanowić przeciwwagę dla męskiego modelu bohatera czy naukowca. W podręcznikach szkolnych wyraźne jest zatem stosowanie podwójnych standardów wobec mężczyzn i kobiet oraz powielanie odmiennych oczekiwań wobec obu płci. Model przekazywania wiedzy, w którym zawarta jest negatywna ocena roli kobiet lub deprecjonowanie ich osiągnięć określa się „ukrytym programem nauczania”. W biogramach kobiet pojawiają się wzmianki o wyglądzie, życiu seksualnym czy cechach charakteru. Mężczyzn charakteryzuje się głównie w kontekście ich dokonań i zasług.

Współczesna szkoła oczekuje od dzieci określonych zachowań – innych od dziewczynek, innych od chłopców. Zwłaszcza na wcześniejszym etapie edukacyjnym, nagradza przede wszystkim te zachowania, które zwykle przypisywane są dziewczynkom, takie jak – pilność, posłuszeństwo, szeroko rozumiana „grzeczność”. Jednak w ostatecznym rozrachunku cechy przypisywane chłopcom takie jak – indywidualizm, pewna buntowniczność, bystrość – są wyżej wartościowane w dorosłym życiu. Brak refleksji na temat procesów nauczania może być krzywdzące zarówno dla chłopców i dziewczynek.⁸⁶

W ramach funkcjonowania systemu oświaty jednym z ważniejszych zadań jest opieka nad uczniami z niepełnosprawnością oraz umożliwienie uczniom „podtrzymywania poczucia tożsamości narodowej, etnicznej, językowej i religijnej, a w szczególności nauki języka oraz własnej historii i kultury” (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty).

Pojęciem w silny sposób związanym z niepełnosprawnością jest wykluczenie społeczne. Wynikające z niepełnosprawności niedostatki, bariery i ograniczenia, są czynnikami, które niewątpliwie potęgują wykluczenie, utrudniając pełnię funkcjonowania w życiu społecznym, w wymiarze zarówno indywidualnym jak i grupowym.

W *Strategii UE wobec niepełnosprawności na lata 2010-2020*⁸⁷ określone zostały główne obszary, cele i działania na rzecz osób z niepełnosprawnością. W *Obszarze 5. Kształcenie i szkolenie* stwierdzono, że „Osoby niepełnosprawne, a w szczególności dzieci, muszą być w odpowiedni sposób integrowane w ogólnym systemie edukacyjnym i w ich najlepszym interesie leży zapewnienie im indywidualnego wsparcia”.

Polskie szkolnictwo nie jest w wystarczającym stopniu dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością, zarówno w warstwie programowej, jak również wskutek nieprzystosowania budynków i ich otoczenia (bariery architektoniczne i transportowe). Czasem z różnych powodów, zbyt pochopnie przydziela się uczniom z ograniczeniami indywidualny tok nauczania, który rzadko kiedy gwarantuje zdobycie wiedzy dającej szansę na dalszą edukację, a niewątpliwie wpływa na obniżenie dalszych aspiracji.⁸⁸

Dużym problemem w sferze edukacji jest niezapewnienie pełnej dostępności odpowiednich materiałów edukacyjnych, uwzględniających rodzaj niepełnosprawności uczniów i uczennic. Szkoły

⁸⁵ Dyskryminacja ze względu na płeć, stan cywilny, stan rodzinny, Raport na podstawie analizy danych zastanych, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, Kraków, czerwiec 2011.

⁸⁶ Tamże

⁸⁷ Europejska Strategia w Sprawie Niepełnosprawności 2010-2020

⁸⁸ Niepełnosprawność, jako obszar społecznego wykluczenia, Raport na podstawie analizy danych zastanych, dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, Kraków, czerwiec 2011.

radzą sobie z tymi brakami poprzez obniżanie kryteriów egzaminacyjnych dla uczniów i uczennic, którym nie dostarczono potrzebnych materiałów.

Informacja NIK o kontroli organizacji i finansowania kształcenia specjalnego wskazuje na braki materiałów edukacyjnych (podręczników) przystosowanych do potrzeb uczniów i uczennic z niepełnosprawnościami, nawet w placówkach, które z definicji powinny uwzględniać specyficzne potrzeby swoich wychowanków: „Do istotnych nieprawidłowości, które miały wpływ na uzyskiwane efekty kształcenia specjalnego zaliczono niezapewnienie: 1) odpowiednich podręczników szkolnych i specjalistycznego sprzętu dydaktycznego w określonych terminach przez Ministerstwo Edukacji Narodowej (...)” 2) „W skontrolowanych szkołach i specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych stwierdzono braki podręczników do kształcenia specjalnego, m.in. dla uczniów z upośledzeniem umysłowym i niesłyszących.⁸⁹

W Polsce dominującym typem kształcenia przeznaczonym dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością jest tzw. kształcenie specjalne. W Europie ten typ kształcenia uznawany jest za typ kształcenia o charakterze segregacyjnym, czyli oddzielającym od siebie dzieci pełnosprawne i z niepełnosprawnością. W tym modelu kształcenia dzieci z niepełnosprawnością i młodzież z niepełnosprawnością nie mają szans na normalne funkcjonowanie, rywalizowanie i rozwijanie się wraz ze swoimi rówieśnikami. Generuje to bardzo duże koszty społeczne powodując obniżenie umiejętności społecznych osób z niepełnosprawnością. Skutkuje też często niepowodzeniem przy próbie dostania się na studia wyższe, a zatem osoby te pozostają z kwalifikacjami, które nie wystarczają do podjęcia pracy o bardziej ambitnym charakterze. Efektem tego stanu rzeczy jest sytuacja, w której osoby z niepełnosprawnością zatrudniane są głównie w sektorze chronionym, co powoduje ich dalszą izolację od reszty społeczeństwa. Często jednak osoby te nie uzyskują w ogóle żadnej pracy, a zatem wszyscy podatnicy muszą ponieść konsekwencje finansowe takiego stanu rzeczy. Model segregacyjny przynosi też szkody w postaci bardzo niskiej świadomości społeczeństwa w obszarze niepełnosprawności oraz codziennego funkcjonowania osób z niepełnosprawnością. Wzrost świadomości w tym obszarze nie następuje ponieważ dzieci nie widzą w przedszkolu swoich rówieśników z niepełnosprawnością, młodzież nie spotyka w szkole koleżanek i kolegów z niepełnosprawnością, a studenci na uczelni spotykają nieliczne osoby z niepełnosprawnością. Objawem niskiej świadomości społecznej jest także częsta niechęć rodziców dzieci sprawnych do oddziałów integracyjnych, w których pobierałyby naukę wraz z dziećmi z niepełnosprawnościami.⁹⁰

Na podstawie danych z badania *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010* widać jednak pozytywne zmiany w wykluczającej polityce edukacyjnej, bowiem już w szkołach podstawowych nieznacznie maleje liczba dzieci kształcących się w szkołach specjalnych, na korzyść szkół ogólnodostępnych. Spada też liczba dzieci objętych indywidualnym tokiem nauczania, który zazwyczaj negatywnie wpływa na ich potencjał edukacyjny. „W szkołach podstawowych dla dzieci i młodzieży (bez szkół specjalnych) uczyło się 60,8% ogółu uczniów niepełnosprawnych objętych kształceniem specjalnym (wobec 59,3% w poprzednim roku szkolnym), zaś w szkołach podstawowych specjalnych w roku szkolnym 2009/2010 uczyło się 39,2% ogółu uczniów niepełnosprawnych objętych kształceniem na tym poziomie (wobec 40,7% w poprzednim roku

⁸⁹ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁹⁰ Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2012, nr 7, Warszawa wrzesień 2012.

szkolnym). W szkołach podstawowych specjalnych kształciło się 24,7 tys. dzieci, tj. o 4,7% mniej niż w poprzednim roku. Z ogólnej liczby uczniów objętych kształceniem specjalnym (bez szkół specjalnych), indywidualnemu nauczaniu podlegało 5,0 tys. osób, tj. o 7,1% mniej niż rok wcześniej⁹¹.

Nieznacznie wyższe wskaźniki kształcenia w placówkach ogólnodostępnych (a nie specjalnych) i w grupie (a nie indywidualnie) pojawiły się również na wyższych poziomach edukacji: gimnazjalnym i średnim, z zastrzeżeniem że w szkołach zawodowych większość osób posiadających orzeczenie (głównie lekkie niepełnosprawności umysłowe) uczyła się w szkołach specjalnych. Jednak z tych samych badań wynika też, że wśród uczniów szkół ogólnodostępnych przeważają osoby z niepełnosprawnością ruchową oraz słabosłyszący, a inne niepełnosprawności (wymagające bardziej zaawansowanych dostosowań, jak np. posiadanie tłumacza dla osoby głuchej) są tam w mniejszości.⁹²

W ostatnich latach następuje także stopniowy wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami, które studiuje w szkołach wyższych. W 2010 roku na studia wyższe uczęszczało o 7 108 osób z niepełnosprawnościami więcej niż w 2007 roku. Jednak ekspertki i eksperci zajmujący się problematyką osób z niepełnosprawnościami zwracają uwagę na fakt, że wciąż niewiele z tych osób kończy studia.⁹³

Znowelizowana w 2011 r. ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.) zalicza do podstawowych obowiązków uczelni „stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych”. Taki stan prawny wyznacza zupełnie nową perspektywę kształcenia osób z niepełnosprawnością na poziomie szkolnictwa wyższego. Dotychczas dobra wola przedstawicieli konkretnych uczelni często decydowała o dostępie do instytucji akademickich. Fakt nałożenia obowiązku dostępności na wszystkie uczelnie powinien przyczynić się do zmniejszenia dysproporcji pomiędzy liczbą absolwentów z niepełnosprawnościami oraz sprawnych. Jak wynika z badań aktywności ekonomicznej BAEL 20,1% pełnosprawnych Polaków ukończyło studia wyższe, podczas, gdy w grupie osób z niepełnosprawnością jedynie 6,7% to absolwenci wyższych uczelni.

Problemem jest również brak wystarczającej wiedzy środowiska akademickiego na temat warunków funkcjonowania osób z różnymi rodzajami dysfunkcji. Dodatkowo (podobnie jak w przypadku uczniów szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych) istnieje niska dostępność, nie tylko architektoniczna, przestrzeni wspólnych (bibliotek, stołówek itp.), które stanowią integralne elementy procesu kształcenia.

Przepisy znowelizowanej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* dają możliwość zawarcia w regulaminach studiów zapisów, dzięki którym osoby z niepełnosprawnością będą mogły uczestniczyć w procesie kształcenia w sposób bardziej efektywny. Dodatkowo uczelnie wyższe otrzymują dotację celową na pokrycie kosztów związanych z kształceniem studentów z niepełnosprawnością co pozwala oczekiwać, że w przeciągu najbliższych kilku lat wzrośnie poziom dostępności uczelni dla osób z niepełnosprawnością.

Należy podkreślić, że struktura wykształcenia osób z niepełnosprawnością nie jest wynikiem intencjonalnej dyskryminacji tych osób w systemie oświatowym, lecz rezultatem stereotypów

⁹¹ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2010.

⁹² Tamże

⁹³ *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

społecznych dotyczących ich możliwości edukacyjnych. Stereotypy te są obecne w świadomości zarówno nauczycieli, jak również osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin. Na skutek takich przekonań osoby z niepełnosprawnościami mają często niskie aspiracje edukacyjne i nie wierzą w swoje możliwości oraz sens długotrwałego kształcenia. Ten stan rzeczy jest umacniany przez słabe przygotowanie powszechnego systemu szkolnego do kształcenia osób z niepełnosprawnościami. Brak przygotowania wyraża się m.in. w barierach architektonicznych i komunikacyjnych oraz niezrozumieniu specyfiki niepełnosprawności wśród nauczycieli i nauczycieli akademickich.⁹⁴

W dniu 6 września 2012 r. Polska ratyfikowała *Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych*. Konwencja uzupełnia wcześniej przyjęte konwencje Narodów Zjednoczonych dotyczące praw człowieka. Dotyczy ok. 650 mln osób z niepełnosprawnością na całym świecie. Jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który odnosi się kompleksowo do osób z niepełnosprawnością. Ma ona przyczynić się do poprawy ich sytuacji, poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami. Zasady konwencji będą uwzględniane przy wytyczaniu kierunków polityki społecznej dotyczącej osób z niepełnosprawnościami i określaniu środków jej realizacji. Wzmocnią zwłaszcza proces włączania problematyki niepełnosprawności w główny nurt polityki realizowanej na różnych szczeblach zarządzania państwem. Istotnym pozytywnym skutkiem ratyfikacji i następnie wdrażania konwencji będzie utrwalenie w społecznej świadomości praw i potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Przełamanie barier w społeczeństwie wzmocni też postawę bierności wśród samych osób z niepełnosprawnością. Efektem będzie ich realny dostęp i obecność we wszystkich obszarach społecznego funkcjonowania, w tym zwłaszcza w życiu politycznym, rynku pracy, edukacji, kulturze, wypoczynku. Istotna zatem jest szeroka promocja zapisów Konwencji.

Dużym problemem w obszarze edukacji formalnej jest brak treści (np. w programach studiów pedagogicznych oraz programach uzyskiwania uprawnień pedagogicznych), które przygotowałyby przyszłych nauczycieli do późniejszej pracy z dziećmi i rodzicami różnicowanymi kulturowo. Zatem osoby przygotowujące się do wykonywania zawodu nauczyciela mogą przejść przez cały system kształcenia formalnego bez zetknięcia się z kwestiami związanymi z dyskryminacją ze względu na przynależność kulturową lub religijną, a także specyfiką pracy z grupami szczególnie narażonymi na dyskryminację. Skutkuje to wieloma problemami, których doświadczają zarówno osoby pracujące z dziećmi cudzoziemskimi, oraz należącymi do mniejszości narodowych i etnicznych czyli posiadającymi inne zaplecze kulturowe. Nauczyciele pracujący z dziećmi migrantów nie otrzymują również wystarczającego wsparcia, pozwalającego na poradzenie sobie z pojawiającymi się w związku z tą pracą wyzwaniem.

W przypadku dzieci cudzoziemskich nie są uwzględniane ich specjalne potrzeby edukacyjne, które wynikają m.in. z ich przynależności kulturowej i niewystarczającej znajomości języka polskiego. W trakcie procesu edukacyjnego nie bierze się pod uwagę ich odmienności i w konsekwencji nie zapewnia się porównywalnych warunków do rozwoju i korzystania z edukacji - takich, jakie mają ich polscy rówieśnicy i rówieśniczki.⁹⁵

⁹⁴ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

⁹⁵ Tamże

Mniejszością etniczną wymagającą ze względu na swą specyfikę kulturową szczególnej uwagi jest mniejszość romska. Z danych *Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce* wynika, że na terenie Rzeczypospolitej Polskiej mieszka obecnie około 20 – 25 tys. osób należących do romskiej mniejszości etnicznej. Osoby te znajdują się przeważnie w bardzo trudnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, w sposób zasadniczy odbiegającej od współczesnych standardów cywilizacyjnych. Dodatkowo, silna odrębność kulturowa i nieufność w stosunku do osób, które nie należą do społeczności romskiej, a także do instytucji państwa powoduje, że nawet ci Romowie, których pod względem ekonomicznym i socjalnym można uznać za zamożnych, pozostają na marginesie społeczeństwa obywatelskiego, rezygnując z uczestnictwa w życiu publicznym, nie korzystając także z praw, które Polska gwarantuje mniejszościom narodowym i etnicznym.

Poziom wykształcenia większości polskich Romów należy określić jako bardzo niski. W starszym pokoleniu powszechny jest analfabetyzm. W niektórych społecznościach część uczniów (brak dokładnych danych) nie spełnia obowiązku szkolnego. Frekwencja uczniów romskich jest niższa niż innych uczniów (średnio utrzymuje się na poziomie ok. 75 %). Dzieci często wyjeżdżają z rodzicami na dłuższy czas (towarzysząc rodzicom np. podczas handlu obwoźnego lub za granicę). Na poziom wykształcenia ma też wpływ zjawisko wczesnych małżeństw, które w praktyce uniemożliwia dziewczynkom kontynuację nauki. Niska motywacja uczniów powoduje wczesne porzucanie edukacji. Słabe wyniki w szkole wynikają m.in. z braku przygotowania przedszkolnego, słabszej znajomości języka polskiego, braku wsparcia edukacyjnego w domu i złych warunków mieszkaniowych, uniemożliwiających naukę w domu. Na to nakłada się słabe przygotowanie nauczycieli do pracy z uczniami romskimi, które na pierwszym etapie edukacji powinny być traktowane jako dzieci dwujęzyczne. Problemem jest również nadreprezentacja uczniów romskich w systemie szkolnictwa specjalnego (średnia wynosi ok. 18 %) – zachętą do umieszczania dzieci w tych szkołach jest system zasiłków.⁹⁶

Bardzo istotną kwestią z punktu widzenia potrzeb edukacyjnych opisywanych grup jest zapewnienie w systemie dystrybucji subwencji oświatowej rozwiązania, które zapewni dotarcie środków finansowych zgodnie z celem subwencji.⁹⁷ Edukacja oświatowa jest realizowana przez jednostki samorządu terytorialnego natomiast finansowana z budżetu centralnego przez część oświatową subwencji ogólnej. Rozdzielana jest ona pomiędzy jednostki samorządu terytorialnego w oparciu o liczbę uczniów pobierających naukę na terenie danego samorządu. Bierze się pod uwagę liczbę tzw. „uczniów przeliczeniowych”, którym przypisywane są odpowiednie wagi wynikające z wyższych kosztów ich kształcenia. Następnie jednostki samorządu terytorialnego powinny środki zagwarantowane subwencją przekazywać szkołom. Powinno to oznaczać, że „pieniądze idą za uczniem”. W praktyce jednak jednostki samorządu terytorialnego subwencję oświatową wykorzystują zgodnie ze swoimi potrzebami niekoniecznie zgodnie z celami, które odzwierciedla sposób naliczania dotacji.

W świetle powyższego zasadne jest przeprowadzenie analizy rozporządzenia regulującego sposób podziału części oświatowej subwencji ogólnej.

⁹⁶ Z informacji Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji, luty 2012 r.

⁹⁷ Kwestię wysokości środków subwencji rokrocznie reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej. W roku 2013 subwencję reguluje *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2013.* (Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 15.41).

Zgodnie z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji dostęp do edukacji nie powinien być ograniczony żadną przesłanką. W Polsce wciąż problemem jest podejmowanie kształcenia przez osoby starsze.

Współczesna andragogika i gerontologia są zgodne co do tego, że na jakość starzenia się ogromny wpływ ma edukacja. Włączenie osób starszych w system edukacji obejmującej uczenie się przez całe życie, rozumiane jako wielowymiarowy proces, nadający sens życiu, na tle przemian cywilizacyjnych, społecznych i kulturowych jest niezbędnym procesem w świetle zachodzących przemian demograficznych w Europie. Celem zasadniczym w edukacji osób starszych powinno być przejście lub utrzymywanie odpowiedzialności za własne życie i samodzielne jego kształtowanie. Nie jest prawdziwym przekonaniem, że uczenie się i rozwój mają stan finalny. Traktowanie własnego życia przez osoby starsze w perspektywie rozwoju może istotnie wpływać na poziom zadowolenia z życia. Jest też najlepszą profilaktyką gerontologiczną.

Strategia Europa 2020 powołuje się na ideę uczenia się przez całe życie, co pociąga za sobą zmianę w podejściu do edukacji. Uczenie się, nie zawęża się już do systemów edukacyjnych i szkoły, ale rozprzestrzenia się poza nie. Obejmuje wszystkie etapy rozwoju człowieka. Pojmowanie edukacji w powyższy sposób wzmacnia tezę, że każdy człowiek posiada zarówno zdolność, jak również prawo do uczenia się.⁹⁸

Z punktu widzenia idei uczenia się przez całe życie istotne jest włączanie osób starszych w aktywność na rzecz lokalnej społeczności. Przykład osoby starszej, zaangażowanej w życie społeczne może stymulować innych i w ten sposób wzmacniać potencjał społeczny osób starszych.

Jednym z problemów podnoszonych przez ekspertów z zakresu gerontologii i andragogiki jest fakt, że osoby starsze często nie mają dostępu do bezpłatnej (stacjonarnej) edukacji na poziomie studiów wyższych. Niektóre szkoły wyższe ograniczają dostęp do tego rodzaju edukacji przez stosowanie limitów wiekowych w procesie rekrutacyjnym na studia. W związku z powyższym należy poddać weryfikacji zasadność limitów wiekowych zapisanych w obowiązujących aktach prawnych.⁹⁹

⁹⁸ Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje, red. nac. Stanisław Trociuk, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa, 2012.

⁹⁹ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

Cele i kluczowe działania w obszarze Równe traktowanie w systemie edukacji

Cel główny 1: Eliminowanie przejawów nierówności i dyskryminacji występujących w procesie edukacji

Cel szczegółowy 1.1

Diagnoza przyczyn utrzymywania się treści niezgodnych z zasadą równego traktowania w procesie edukacji.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.1

1. Ewaluacja systemu dopuszczania do użytku podręczników szkolnych w celu eliminacji błędów powodujących utrwalanie w procesie edukacji treści niezgodnych z zasadą równego traktowania.
2. Analiza możliwości wykluczania błędów utrwalających treści niezgodne z zasadą równego traktowania z podręczników szkolnych w tym podręczników cyfrowych.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.1.	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe	2013
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Rzecznik Praw Dziecka, Rzecznik Praw Obywatelskich, organizacje pozarządowe	2013

Cel szczegółowy 1.2

Propagowanie i upowszechnianie treści dotyczących równego traktowania w programach szkolnych, materiałach edukacyjnych i dydaktycznych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu 1.2

1. Konsultacje eksperckie na temat zakresu i sposobu umieszczenia w podstawie programowej oraz programach szkolnych treści nauczania z zakresu równego traktowania i niedyskryminacji.
2. Promowanie podręczników szkolnych posiadających dużą wartość edukacyjną dla wprowadzania do systemu kształcenia problematyki równego traktowania (wyróżnienie certyfikatem „pieczętka równości”).
3. Prowadzenie szkoleń z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej dla rzeczoznawców oraz nauczycieli (w tym autorów podręczników i programów szkolnych) w celu eliminowania błędów oraz wprowadzania do podręczników, materiałów edukacyjnych i dydaktycznych treści uwzględniających problematykę równego traktowania.

- Opracowanie programów doskonalenia nauczycieli oraz materiałów metodycznych dla nauczycieli i pedagogów szkolnych uwrażliwiających na problematykę równego traktowania, różnorodność oraz niedyskryminację i promowanie tej problematyki w programach kształcenia nauczycieli.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Organizacje pozarządowe, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2014
2.	Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania	Ministerstwo Edukacji Narodowej, organizacje pozarządowe	Od 2013
3.	Ministerstwo Edukacji Narodowej Ośrodek Rozwoju Edukacji	Organizacje pozarządowe	Od 2013
4.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 1.3

Zmniejszenie barier w systemie edukacji dla osób z niepełnosprawnością oraz mniejszości narodowych i etnicznych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.3

- Przystosowanie szkół na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym dla osób z niepełnosprawnościami poprzez likwidację barier o charakterze architektonicznym.
- Promocja „racjonalnych uprawnień” w edukacji.
- Analiza rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2013, regulującego sposób podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego.
- Analiza raportów Regionalnych Izb Rozrachunkowych oraz Najwyższej Izby Kontroli o dotychczasowym systemie dystrybucji środków pochodzących z subwencji oświatowych.
- Zapewnienie w systemie dystrybucji subwencji oświatowej rozwiązania, które zapewni dotarcie środków finansowych zgodnie z celem subwencji.
- Dostosowanie materiałów edukacyjnych, w tym elektronicznych, do rodzaju niepełnosprawności uczniów i studentów.
- Zainicjowanie debaty publicznej na temat korzyści płynących z edukacji osób z niepełnosprawnościami w klasach zintegrowanych na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnych.
- Szkolenia i działania promocyjne mające na celu podnoszenie poziomu świadomości i wiedzy wśród kadry akademickiej, administracyjnej i technicznej uczelni na temat warunków funkcjonowania osób z niepełnosprawnością.
- Promowanie zapisów Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.3	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	PEFRON, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Finansów	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	Od 2013
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	organizacje pozarządowe	Od 2013
3.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	2013
4.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	jednostki samorządu terytorialnego	2013
5.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	jednostki samorządu terytorialnego	2014
6.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	organizacje pozarządowe	2014
7.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, organizacje pozarządowe, przedstawiciele środowisk naukowych	2014
8.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	organizacje pozarządowe	Od 2013
9.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 1.4

Ułatwienie awansu edukacyjnego dla dzieci migrantów oraz mniejszości narodowych i etnicznych, w tym dzieci romskich.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu 1.4

1. Opracowanie i wdrożenie systemu nauczania języka polskiego jako obcego dla dzieci migrantów oraz mniejszości narodowych i etnicznych w tym dzieci romskich uwzględniającego funkcjonowanie międzyszkolnych zespołów glottodydaktyki.
2. Analiza regulacji prawnych związanych z funkcjonowaniem dziecka cudzoziemskiego oraz dziecka z mniejszości narodowej i etnicznej w polskiej szkole.
3. Analiza regulacji prawnych i ich przełożenie na praktykę w odniesieniu do dzieci cudzoziemców pod kątem ich dostępu do edukacji.
4. Przygotowywanie kadry (nauczycieli przedmiotów, nauczycieli wspierających, asystentów kulturowych) do pracy w klasach wielokulturowych już na poziomie studiów pedagogicznych i w formie doszkalania.
5. Promocja instytucji „asystenta kulturowego”.
6. Uruchomienie strony internetowej zawierającej zbiór informacji o adekwatnych przepisach, postanowieniach, decyzjach, metodach pracy i dobrych praktykach oraz gremiach

i instytucjach działających na rzecz metodyki pracy w wielokulturowej klasie i zajmujących się integracją i przeciwdziałaniem wykluczeniu.

7. Przeprowadzenie ogólnopolskich badań z uwzględnieniem specyfiki kulturowej społeczności romskiej w odniesieniu do zasadności pobierania nauki przez dzieci romskie w szkołach specjalnych.
8. Weryfikacja istniejącego sposobu orzekania o umieszczaniu dzieci romskich w szkołach specjalnych zgodnie z wynikami badań zapisanych w pkt. 7.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.4	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe	2014
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	organizacje pozarządowe	2014
3.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe	2014
4.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, organizacje pozarządowe	Od 2013
5.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	organizacje pozarządowe	Od 2013
6.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	organizacje pozarządowe	2014
7.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	-	2014
8.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	-	Pierwsze półrocze 2015

Cel szczegółowy 1.5

Równy dostęp do edukacji na poziomie wyższych uczelni oraz w Krajowej Szkole Administracji Publicznej niezależnie od wieku.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu 1.5

1. Weryfikacja zasadności limitów wiekowych zapisanych w obowiązujących oświatowych aktach prawnych poprzez analizę istniejących przepisów prawnych i statutów uczelni oraz Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.
2. Wprowadzenie regulacji prawnych zgodnych z wynikami analizy dotyczącej zasadności stosowania limitów wiekowych przez uczelnie wyższe oraz Krajową Szkołę Administracji Publicznej.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.5	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego,	Organizacje pozarządowe	2014

	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów		
2.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	Organizacje pozarządowe	Pierwsze półrocze 2015

Cel szczegółowy 1.6

Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.6

1. Promowanie zwiększenia udziału osób starszych w lokalnym życiu społecznym.
2. Objęcie programem szkoleniowym i mentoringowym osób starszych w celu rozwijania ich talentów liderekich.
3. Wsparcie dla organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką osób starszych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.6	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	Od 2013
2.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	Od 2014
3.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	-	Od 2013

Cel szczegółowy 1.7

Poprawa dostępności do lekcji etyki i religii mniejszościowych w szkołach

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.7

1. Przygotowanie i upowszechnienie statystyk nt. ilości szkół prowadzących lekcje etyki i religii mniejszościowych z podziałem na szkoły wykorzystujące techniki on-line oraz tradycyjne metody nauczania.
2. Przygotowanie i wprowadzenie w życie rozporządzenia definiującego zasady stosowania technik on-line przy nauczaniu przedmiotów szkolnych.

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.7	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	-	2014
2.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	Pierwsze półrocze 2015

V. Obszar: Równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia

Zgodnie z artykułem 68 Konstytucji RP każdy ma prawo do ochrony zdrowia. Obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Warunki i zakres udzielania świadczeń określa ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. *o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych* (Dz. U. z 2008r. Nr.164, poz.1027 z późn. zm.)

Prawo do ochrony zdrowia precyzuje ustawa z dnia 30 sierpnia 1991r. *o zakładach opieki zdrowotnej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.) oraz ustawa *o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*.

Na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ochrona przed dyskryminacją w obszarze zdrowia jest dostępna tylko w przypadkach dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Ochrona w pozostałych przypadkach opiera się na zasadach ogólnych, ewentualnie na przepisach szczególnych. Przykładem takiej specyficznej regulacji jest np. przepis ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych wskazujący, że tworzenie list osób oczekujących na świadczenie medyczne „prowadzi się w sposób zapewniający poszanowanie zasady sprawiedliwego, równego, niedyskryminującego i przejrzystego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej(...)”.

W obszarze opieki zdrowotnej należy zwrócić uwagę na sposób realizacji praw reprodukcyjnych kobiet związanych ze stosowaniem ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz. U. Nr 17, poz. 78 z późn. zm.). Zgodnie z ustawą przerwanie ciąży może być dokonywane wyłącznie przez lekarza, w przypadku gdy:

- 1) ciąża stanowi zagrożenie dla życia lub zdrowia kobiety ciężarnej,
- 2) badania prenatalne lub inne przesłanki medyczne wskazują na duże prawdopodobieństwo ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu,
- 3) zachodzi uzasadnione podejrzenie, że ciąża powstała w wyniku czynu zabronionego.
- 4) Lekarz ma prawo do odmowy wykonania zabiegu przerywania ciąży powołując się na tzw. klauzulę sumienia. Jednocześnie lekarz ma obowiązek wskazać innego lekarza, który podejmie się wykonania zabiegu. Możliwość zastosowania klauzuli sumienia powoduje, że dostęp do zabiegu jest ograniczony.

Aby zapewnić właściwą realizację przepisów obowiązującej ustawy konieczne jest uruchomienie skutecznej procedury kierowania pacjentek do placówek realizujących jej przepisy. W związku z powyższym należy dokonać zmiany zapisów art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. *o zawodzie lekarza i lekarza dentystry* (Dz. U. Nr 277, poz. 1634, z późn. zm.), w zakresie obowiązku wskazania przez lekarza korzystającego z „klauzuli sumienia” realnej możliwości uzyskania świadczenia zdrowotnego u innego lekarza lub w podmiocie leczniczym. Taka zmiana przepisów pozwoli na stosowanie art. 39 zgodnie z intencją ustawodawcy. Ustanowione na podstawie obecnie obowiązującej ustawy zobowiązanie lekarza powstrzymującego się od wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem, do wskazania realnej możliwości uzyskania tego świadczenia u innego lekarza lub w podmiocie leczniczym oparte jest o założenie, że lekarz posiada

wiedzę o świadczeniach zdrowotnych udzielanych przez innych praktykujących lekarzy lub zakłady opieki zdrowotnej, którą stale aktualizuje, jak i o założenie, że posiada wiedzę o świadczeniach zdrowotnych zakontraktowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ), z uwzględnieniem ich limitów. Praktyka wskazuje, że posiadanie i udostępnianie takich informacji przez lekarzy nie jest powszechne, co może prowadzić – i nierzadko prowadzi – do ograniczenia dostępu do prawnie dozwolonych świadczeń zdrowotnych.

Z punktu widzenia ochrony praw człowieka istotnym dokumentem w obszarze zdrowia jest *Konwencja o ochronie praw człowieka i godności istoty ludzkiej w odniesieniu do zastosowań biologii i medycyny: Konwencji o prawach człowieka*. Polska podpisała Konwencję oraz *Protokół o zakazie klonowania istot ludzkich* w dniu 7 maja 1999 r. Konwencja jest pierwszym wiążącym dokumentem międzynarodowym wskazującym na powiązania biomedycyny z problematyką ochrony praw człowieka. Regulacje zawarte w konwencji obejmują wiele istotnych zagadnień, odnośnie do których w Polsce wypracowano i osiągnięto już odpowiednie standardy. Niebezpieczeństwo niewłaściwego wykorzystania osiągnięć naukowych w dziedzinie biomedycyny powiększać się będzie wraz z szybko postępującym, nie podlegającym żadnym ograniczeniom postępem naukowym, wymaga zatem wyraźnego i precyzyjnego określenia praw człowieka w zakresie nieobjętym jeszcze szczegółowymi unormowaniami wewnętrznymi, jak również podjęcia skutecznych działań w celu zapewnienia efektywnej ochrony tych praw. Konwencja odpowiada na te wyzwania poprzez ustalenie ramowego katalogu praw człowieka w tym zakresie i nałożenie na Państwa-Strony obowiązku zapewnienia im skuteczności. Do chwili obecnej Konwencja oraz Protokół te nie zostały ratyfikowane przez Polskę.

Grupą, która narażona jest na nierówne traktowanie w służbie zdrowia są osoby starsze. Problemem budzącym duże kontrowersje ze strony ekspertów i ekspertek, a dotyczącym osoby starsze w dostępie do usług medycznych, jest istnienie limitów wiekowych na badania i usługi medyczne. W niektórych przypadkach mogą być one traktowane jako forma dyskryminacji, jednak ze względu na złożoność problemu, poszczególne przypadki należy rozpatrywać indywidualnie. W przypadku osób starszych nie wykonuje się niektórych badań np. ze względu na niższe prawdopodobieństwo zachorowania na niektóre schorzenia. W związku z tym ze względów medycznych limity wiekowe w opinii niektórych osób są uzasadnione. Kwestią dyskusyjną jest natomiast, czy ustalone przez NFZ limity na badania są właściwie wskazane. W przypadku limitów wiekowych obowiązujących na terapię jedynym dopuszczalnym kryterium powinien być stan kliniczny pacjenta i jego rokowanie. Dalsze decyzje, co do form leczenia powinny być podejmowane przez lekarza prowadzącego po wcześniejszych rozmowach z pacjentem, a nie odgórnie narzucane przez NFZ. W kontekście powyższego istotny jest postulat o sprawdzenie zasadności limitów ustanawianych przez NFZ lub większa ich kontrola oraz wprowadzenie możliwości wyboru sposobu leczenia przez lekarza, a nie odgórnej narzucania limitów.¹⁰⁰

Zmiany demograficzne w naszym kraju prowadzące do starzenia się społeczeństwa wymagają podjęcia zdecydowanych, wielodyscyplinarnych działań w zakresie systemu ochrony zdrowia, edukacji oraz polityki społecznej. Pierwszym podstawowym zadaniem powinno być usprawnienie funkcjonowania opieki geriatrycznej. Geriatria, prezentując kompleksowe podejście w stosunku do pacjenta, racjonalizuje proces diagnozowania i leczenia osób w starszym wieku przez

¹⁰⁰Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

co ogranicza negatywne skutki starzenia się i zmniejsza koszty leczenia osób starszych. Według sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej¹⁰¹ aż 90% osób powyżej 75 roku życia źle ocenia stan swojego zdrowia, podczas gdy w przedziale wieku 60 – 74 lat tak samo uważa 34% badanych. W Polsce wciąż bardzo słabo rozwija się gerontologia i geriatria. Brakuje lekarzy tej specjalizacji oraz sieci placówek zorientowanych na leczenie geriatryczne. Także w szpitalach jest niewystarczająca liczba oddziałów geriatrycznych. „Według Głównego Urzędu Statystycznego dysponujemy bazą jedynie 569 łóżek geriatrycznych (...) udzielając na nich zaledwie 0,77% ogółu świadczeń szpitalnych, co umiejscawia nas na jednym z ostatnich miejsc w Europie”.¹⁰²

Ważne dla poprawy sytuacji w zakresie opieki geriatrycznej jest zapewnienie dostatecznie licznej, specjalistycznej kadry. Należy dążyć do jak najszybszego uzupełnienia wiedzy istniejącej kadry medycznej w zakresie geriatrii. Obecnie zadania edukacyjne wobec studentów kierunku lekarskiego zostały zawarte w reformie studiów medycznych od 2012/2013. W związku z tym upływie sześć lat zanim pierwsze roczniki studentów przeszkolone z geriatrii wejdą na rynek pracy. Należy zatem zapewnić fakultatywny tryb kształcenia gerontologicznego wszystkich studentów uczelni medycznych.¹⁰³

Eksperti i ekspertki zajmujący się sytuacją cudzoziemców w Polsce podkreślają kwestię ograniczonego dostępu do opieki ginekologicznej dla kobiet ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy oraz kobiet objętych ochroną, które zgodnie z prawem powinny mieć możliwość korzystania z pomocy specjalistów. Dzieje się tak w sytuacjach, gdy jedynymi dostępnymi ginekologami są mężczyźni, a kobiety (szczególnie te starające się o ochronę międzynarodową) ze względów kulturowo-religijnych nie mogą poddać się badaniu przez mężczyznę. Równocześnie kobiety te nie mogą skorzystać z usług innych, niezakontraktowanych przez Centralny Szpital Kliniczny Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji kobiet-ginekolożek. W efekcie, w wielu wypadkach kobiety te są pozbawione dostępu do adekwatnej kulturowo opieki lekarskiej w trakcie ciąży. Kobiety w okresie ciąży nie kontaktują się z lekarzem (bo najczęściej musiałyby kontaktować się z ginekologiem mężczyzną), a więc nie ma możliwości odpowiednio wczesnego zdiagnozowania zaburzenia rozwoju płodu i podjęcia stosownych zapobiegawczych interwencji.

Osoby należące do grupy narażonej na dyskryminację ze względu na orientację seksualną często doświadczają gorszego traktowania w kontakcie ze służbą zdrowia. Zdaniem autorów raportu na temat sytuacji społecznej osób LGBT¹⁰⁴ w polskiej polityce zdrowotnej osoby te są wręcz „niewidzialne”. Przyczyną tego stanu rzeczy jest poziom kształcenia służb medycznych. Główne kompetencje, jakich powinny nabyć osoby studiujące na kierunkach lekarskich, to wiedza o funkcjonowaniu organizmu i chorobach oraz umiejętności wykonywania różnego rodzaju zabiegów. W bardzo niewielkim stopniu przewiduje się kształcenie w zakresie psychologii lekarskiej co często skutkuje niedostatecznym rozumieniem sytuacji pacjenta. W przypadku osób nieheteronormatywnych kwestie związane ze zrozumieniem ich sytuacji zostały w programie

¹⁰¹ Sondaż CBOS na próbie 1017 dorosłych Polaków opublikowany przez PAP 22 czerwca 2012 r., w: „Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012.

¹⁰² J. Derejczyk, B. Bień, K. Szczerbińska, T. Grodzicki (konsultacja merytoryczna) „Ochrona zdrowia osób starszych”, w: „Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012.

¹⁰³ Tamże

¹⁰⁴ „Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011, pod red. M. Makuchowskiej i M. Pawłęgi, Warszawa, wrzesień 2012.

kształcenia zupełnie pominięte, bądź przedstawione w sposób dyskryminujący. Przykładem tego są treści zawarte w programie nauczania obowiązującym w Centrum Kształcenia Podyplomowego dla Pielęgniarek i Położnych. Są one niezgodne z obecnym stanem wiedzy i stoją w sprzeczności z międzynarodowymi standardami wytycznymi m.in. przez Międzynarodowej Organizację Zdrowia.

System ochrony zdrowia nie zabezpiecza należycie ofiar przestępstw seksualnych. Nie zostały przewidziane świadczenia finansowane przez Narodowy Fundusz Zdrowia, które mogłyby stanowić pakiet usług skierowanych do ofiar przestępstw seksualnych. Przykładem jest badanie na obecność wirusa HIV. Osoba będąca ofiarą przestępstwa seksualnego może przeprowadzić to badanie jedynie na własny koszt. Jeśli kondycja finansowa tej osoby nie pozwala jej na przeprowadzenie płatnego badania zachodzi możliwość, że obecność wirusa HIV nie zostanie wykryta. W momencie wystąpienia choroby, ofiara przestępstwa seksualnego staje się pacjentem leczonym w ramach NFZ. Sytuacja taka jest nieracjonalna, ponieważ dochodzi do dyskryminacji ofiar przestępstw seksualnych i generowane są koszty społeczne, których można byłoby uniknąć, podejmując wcześniejsze działania profilaktyczne. W tym celu istotne jest zdiagnozowanie listy zagrożeń zdrowotnych spowodowanych przestępstwem seksualnym. Określenia wymagają też typy badań, które należy przeprowadzić w przypadku ofiary przestępstwa seksualnego.

Cele i kluczowe działania w obszarze Równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia

Cel główny 1. Zapewnienie realizacji przepisów obowiązującej ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży

Cel szczegółowy 1.1

Opracowanie i uruchomienie skutecznej procedury kierowania pacjentek do placówek, które realizują przepisy obowiązującej ustawy.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.1

1. Zmiana zapisów art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. Nr 277, poz. 1634 z późn. zm.), w zakresie obowiązku wskazania, przez lekarza korzystającego z „klauzuli sumienia” realnej możliwości uzyskania świadczenia zdrowotnego u innego lekarza lub w podmiocie leczniczym.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 1.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2013

Cel główny 2. Doskonalenie prawa w zakresie ochrony praw człowieka w odniesieniu do zastosowań biologii i medycyny

Cel szczegółowy 2.1

Przygotowanie do ratyfikacji *Konwencji o ochronie praw człowieka i godności istoty ludzkiej w odniesieniu do zastosowań biologii i medycyny: Konwencji o prawach człowieka i biomedycynie* oraz Protokołu dodatkowego do Konwencji.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 2.1

1. Analiza dotychczasowych przepisów prawa w świetle zgodności z przepisami Konwencji i Protokołu.
2. Przedstawienie projektów ustaw wykonujących przepisy Konwencji i Protokołu, których bezpośrednie stosowanie nie jest możliwe.
3. Przeprowadzenie procesu przygotowania do ratyfikacji Konwencji i Protokołu.
4. Przedłożenie do ratyfikacji Konwencji Prezydentowi RP.
5. Koordynacja wykonywania Konwencji.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	-	2013

2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	-	2013
3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Wszystkie resorty	2013
4.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Spraw Zagranicznych	-	2014
5.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	-	Od 2014

Cel główny 3. Podniesienie standardów opieki medycznej skierowanej do kobiet starających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce

Cel szczegółowy 3.1

Poprawa dostępu do adekwatnej kulturowo opieki ginekologicznej dla kobiet starających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 3.1

1. Analiza istniejących rozwiązań w celu opracowania systemu opieki ginekologicznej adekwatnej do potrzeb kobiet starających się o nadanie statusu uchodźcy.
2. Wypracowanie modelu świadczenia opieki ginekologicznej uwzględniającej kulturową różnorodność kobiet starających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 3.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia, Urząd do Spraw Cudzoziemców	Organizacje pozarządowe	2014
2.	Ministerstwo Zdrowia, Urząd do Spraw Cudzoziemców	Organizacje pozarządowe	2014

Cel główny 4. Podniesienie standardów nauczania lekarzy oraz pielęgniarek i położnych w kwestii dotyczącej LGBT

Cel szczegółowy 4.1

Wzrost stanu wiedzy na temat osób LGBT wśród osób pracujących w ochronie zdrowia.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 4.1

Uwzględnienie w ramowych programach kształcenia w zakresie studiów lekarskich, treści dotyczących aktualnej wiedzy medycznej i psychologicznej na temat orientacji seksualnych, tożsamości płciowych, funkcjonowania społecznego, a także specyficznych barier i potrzeb osób LGBT.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 4.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	Pierwsza połowa 2015

Cel szczegółowy 4.2

Podniesienie jakości programu nauczania obowiązującego w Centrum Kształcenia Podyplomowego dla Pielęgniarek i Położnych w kwestii dotyczącej LGBT.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 4.2

Zmiana treści dotyczących kwestii LGBT znajdujących się w programie nauczania obowiązującym w Centrum Kształcenia Podyplomowego dla Pielęgniarek i Położnych.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 4.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia	Organizacje pozarządowe	2013

Cel główny 5 Przeciwdziałanie nierównościom w dostępie osób starszych do usług medycznych

Cel szczegółowy 5.1

Poprawienie jakości opieki geriatrycznej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 5.1

1. Uruchomienie krótkiej ścieżki specjalizacyjnej w zakresie geriatrici w celu zwiększenia liczby lekarzy posiadających tę specjalizację.
2. Wprowadzenie fakultatywnego trybu kształcenia gerontologicznego dla studentów uczelni medycznych nieobjętych obowiązkowym kształceniem gerontologicznym.
3. Rewizja warunków kontraktowania przez Narodowy Fundusz Zdrowia lekarzy geriatrów.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 5.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	Od 2013
2.	Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	Od 2013
3.	Narodowy Fundusz Zdrowia, Ministerstwo Zdrowia	-	2013

Cel szczegółowy 5.2

Weryfikacja zasadności istniejących limitów wiekowych w dostępie do badań profilaktycznych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 5.2

Analiza przyczyn wprowadzania ograniczeń wiekowych w dostępie do badań profilaktycznych w celu weryfikacji ich zasadności.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 5.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia,	Organizacje pozarządowe	2014

Cel główny 6. Upowszechnianie prozdrowotnych postaw wśród osób w wieku 50+

Cel szczegółowy 6.1

Podniesienie świadomości społecznej na temat wpływu profilaktyki zdrowotnej na poczucie dobrostanu osób powyżej 50+.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.1

- 1.Przeprowadzenie kampanii społecznej skierowanej do osób powyżej 50 roku życia oraz ich otoczenia mającej na celu ukazanie wpływu profilaktyki zdrowotnej na poczucie dobrostanu.
- 2.Ewaluacja efektów kampanii.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2014
2.	Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2014

Cel główny 7. Poprawa dostępu do świadczeń medycznych ofiar przestępstw seksualnych

Cel szczegółowy 7.1

Wypracowanie nowych rodzajów świadczeń zdrowotnych finansowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia skierowanych do ofiar przestępstw seksualnych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 7.1

1. Konsultacje eksperckie w zakresie:
 - określenia typu zagrożeń zdrowotnych dla ofiar przestępstwa seksualnego,
 - określenia typu badań koniecznych do przeprowadzenia w przypadku ofiary przestępstwa seksualnego,
 - wyceny pakietu świadczeń.
2. Stworzenie pakietu badań profilaktycznych w odniesieniu do ofiar przestępstw seksualnych.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 7.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Ministerstwo Zdrowia, Narodowy Fundusz Zdrowia, Agencja Oceny Technologii Medycznych	2013
2.	Ministerstwo Zdrowia, Narodowy Fundusz Zdrowia, Agencja Oceny Technologii Medycznych	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	2014

VI. Obszar: Równe traktowanie w dostępie do dóbr i usług

Przepis art. 32 Konstytucji RP zapewnia każdemu obywatelowi prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Przepis ten wprost oznacza, że nie można wprowadzić jakichkolwiek ograniczeń w dostępie do takich usług, które są świadczone przez administrację, jakiegokolwiek szczebla – rządowego czy samorządowego.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700) ochronę w dostępie i warunki korzystania z „usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie” (art. 4 pkt 4 lit. e) ogranicza do sytuacji dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość (art. 6). W przypadkach, które nie są objęte tą ustawą należy opierać się na zasadach ogólnych. Mogą to być w szczególności przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – *Kodeks cywilny* (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.) wprowadzające ochronę przed naruszeniem dóbr osobistych (art. 23 i 24) oraz przepisy ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – *Kodeks wykroczeń* (Dz. U. z 1971 r. Nr 12 poz. 114, z późn. zm.) przewidujące karę grzywny dla tego, kto zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru (art. 135) oraz dla tego, kto zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany (art. 138). Przepisy te mogą mieć w szczególności zastosowanie do naruszenia zasady równego traktowania w dostępie do dóbr i usług świadczonych publicznie. Brak w nich jest jakichkolwiek ograniczeń ze względu na jakąkolwiek cechę chronioną, mogą być więc teoretycznie stosowane wobec wszystkich. Niestety przepisy te nie są stosowane w praktyce. Podsumowując, ochrona w dostępie do dóbr i usług powinna w jednakowy sposób przysługiwać wszystkim jednostkom – niezależnie od przyrodzonych lub niezbywalnych cech, które je wyróżniają.

Należy podkreślić, że prawo wprowadza także słuszne ograniczenia w zapewnieniu równego dostępu do dóbr czy usług. Ochrona przysługuje jedynie, gdy usługi te są oferowane publicznie, tzn. są dostępne dla nieograniczonego kręgu odbiorców, niezależnie od tego, czy oferują je podmioty publiczne czy prywatne¹⁰⁵.

Badania Eurobarometru wykazały, iż 10% badanych osób było świadkiem dyskryminacji ze względu na wiek w uzyskaniu dostępu do produktów i usług finansowych w Polsce, a 5% osobiście doświadczyło tego rodzaju dyskryminacji¹⁰⁶. Osoby starsze mają przede wszystkim problemy w: otwarciu rachunków bieżących, uzyskaniu pożyczek bankowych, kredytów, ubezpieczeń. Problemem jest także forma i charakter przedstawianych do podpisu umów finansowo-bankowych – są one pisane trudnym, mało zrozumiałym językiem, co dotyka wszystkich korzystających, jednak dodatkowym problemem dla osób starszych jest pisanie tych dokumentów małą czcionką, której osoby starsze nie są w stanie przeczytać (to samo dotyczy osób niedowidzących).

¹⁰⁵ Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

¹⁰⁶ „Aktywne starzenie się. Komunikat”, Eurobarometr 2011.

Ograniczony dostęp do usług transportowych dla osób starszych uznać można za rodzaj dyskryminacji pośredniej. Głównymi problemami, z jakimi stykają się osoby starsze to brak dostosowania pojazdów komunikacji publicznej do możliwości ruchowych osób starszych (wysokie progi pojazdów, trudność z wsiadaniem i wysiadaniem), oraz nieczytelność rozkładów jazdy środków komunikacji (mała czcionka, wysoko powieszone).

W zakresie dostępu i użytkowania tzw. „nowych technologii”, badania pokazują, iż osoby starsze w dużym stopniu nie korzystają z tych urządzeń. Rozpatrując kwestię dyskryminacji ze względu na wiek w obszarze wykorzystywania nowych technologii trzeba pamiętać, że jest ona skorelowana z wykluczeniem w innych sferach życia tych osób (życie kulturalne, społeczne, etc.).

W chwili obecnej oferta firm telekomunikacyjnych obsługujących telefonię komórkową w bardzo niewielkim stopniu jest dostosowana do potrzeb osób starszych. Na rynku dopiero od około 3 lat dostępne są specjalne aparaty telefoniczne skierowane do seniorów. W przypadku użytkowania komputerów sytuacja ma się bardzo podobnie do tej zaprezentowanej w odniesieniu do telefonów komórkowych. Prawdopodobieństwo korzystania z komputera spada wraz z wiekiem. Choć nie istnieją żadne oficjalne dane w tym względzie, to na rynku zauważany jest brak odpowiednich urządzeń dostosowanych do potrzeb osób starszych.

Grupą w dużym stopniu narażoną na dyskryminację w dostępie do dóbr i usług są osoby z niepełnosprawnościami. W opracowaniu przygotowanym przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich opisano na podstawie różnych dostępnych raportów przykłady braku swobodnego dostępu osób z niepełnosprawnościami do obiektów dworcowych i pociągów (autorzy podkreślili także, że nie podejmowano usystematyzowanych działań zmierzających do zapewnienia odpowiednich warunków obsługi tych osób), urzędów pocztowych czy nawet budynków sądów rejonowych. Także 85% kontrolowanych lokali wyborczych nie spełniało wymagań określonych w rozporządzeniu regulującym ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. „Z badań wynika, że osoby z niepełnosprawnością napotykać wiele przeszkód w instytucjach publicznych, które powinny raczej pomagać niż utrudniać im funkcjonowanie. Napotykanne przeszkody zależą przede wszystkim od rodzaju niepełnosprawności, ale brak empatii ze strony innych wydaje się w tym przypadku powszechnym problemem”¹⁰⁷.

Średnio co czwarta biblioteka jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (choć widać było w tym zakresie różnice pomiędzy większymi miastami a mniejszymi miejscowościami, w których ten odsetek był niższy). Podobnie jest z dostępnością domów kultury. Najmniej przyjazne pod tym kątem są świetlice – jedynie z niewielu ponad 12% mogą korzystać osoby poruszające się na wózku inwalidzkim¹⁰⁸.

W porównaniu ze sferą administracji publicznej, poziom dostępności do usług komercyjnych i kultury stoi na nieco wyższym poziomie, jednak pełna inkluzyjność jest nadal pozytywnym wyjątkiem, a nie ogólnodostępnym standardem. „Praktycznie wszystkie multipleksy są przystosowane dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (...). Wśród pozostałych kin taka sytuacja ma miejsce w 66,3% obiektów”¹⁰⁹. Wzrasta też liczba teatrów i instytucji muzycznych

¹⁰⁷ S. Trociuk (red.), „Dostępność Infrastruktury Publicznej dla Osób z Niepełnosprawnością. Analiza i zalecenia”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2011, [w]: Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

¹⁰⁸ Główny Urząd Statystyczny, „Kultura w 2009 r.”, Warszawa.

¹⁰⁹ Główny Urząd Statystyczny, „Instytucje kultury w Polsce w 2009 r.”, Warszawa.

(lub miejsc na widowni w nich) dostępnych dla osób z niepełnosprawnością. Obecnie jest to 65,6% tego typu instytucji, stosunkowo najbardziej przyjazne są opery i operetki. Wzrasta też liczba galerii handlowych dostępnych dla osób z niepełnosprawnością ruchową¹¹⁰. Na razie głównie dominują udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością ruchową (w tym w hotelach i lokalach gastronomicznych). Niestety, raczej nie stosuje się innych udogodnień, takich jak audiodeskrypcja dla osób z niepełnosprawnością wzrokową czy język migowy dla osób niesłyszących¹¹¹.

Chociaż przepisy prawa budowlanego w pewnym stopniu regulują kwestie dostępności budynków, to dotyczą one przede wszystkim budynków nowopowstających. Jednak Urząd Nadzoru Budowlanego posiada ograniczone kompetencje do egzekwowania tych zapisów, a to w połączeniu z brakiem włączenia zasad projektowania uniwersalnego do kształcenia architektów powoduje, że ciągle powstają budynki, które nie spełniają potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo, zastosowane usprawnienia (np. w postaci wind, schodolazów, platform itp.) często nie są na bieżąco serwisowane i chociaż formalnie budynek jest wyposażony w pewne udogodnienia, to korzystanie z nich jest w praktyce i tak niemożliwe.

Dużą uciążliwością, z którą borykają się osoby z niepełnosprawnością są problemy związane z użytkowaniem sprzętu rehabilitacyjnego. Brak systemu gwarantującego wtórny obieg np. wózków inwalidzkich naraża osoby z niepełnosprawnością na ponoszenie dużych kosztów związanych z koniecznością ich wymiany. Dodatkowo marnotrawione są środki finansowe przeznaczane z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na dofinansowanie ich zakupu.

Cudzoziemcy przebywający w Polsce są grupą, która także narażona jest na dyskryminację w dostępie do dóbr i usług. Problemem jest funkcjonowanie organów administracji, które nie uwzględniają potrzeb i szczególnej sytuacji, w której znajdują się cudzoziemcy. Tym samym, osoby te napotykają na trudności w wywiązywaniu się ze swoich administracyjnych obowiązków. Problemy te dotyczą przede wszystkim kilku aspektów:

1. Wymaganie przez urzędników od cudzoziemców dokumentów, które w kraju pochodzenia danej osoby nie funkcjonują. Dotyczy to szczególnie postępowań w urzędach stanu cywilnego m.in. przy procedurach zawierania małżeństwa (tu można uzyskać sądowe zwolnienie od przedstawienia niektórych dokumentów) oraz rejestrowania nowonarodzonych dzieci (wydawanie aktów urodzenia). Część dokumentów, wymaganych przez urzędników, nie wynika z obowiązujących przepisów – w przypadku substandardowej sytuacji (jaka najczęściej występuje, gdy stroną postępowania jest cudzoziemiec) urzędnicy w sposób dość dowolny określają zakres dokumentów potrzebnych im do rozpatrzenia danej sprawy.
2. Problem z otrzymaniem numeru PESEL dotyka cudzoziemców, którzy legalnie przebywają w Polsce. Jednak ze względu na trudności z uzyskaniem zameldowania, w praktyce znacznie utrudniona jest dla nich możliwość uzyskania numeru PESEL (choć teoretycznie istnieje możliwość otrzymania tego numeru w inny sposób, wyegzekwowanie jej w praktyce jest niezwykle skomplikowane). Brak numeru PESEL ogranicza z kolei dostęp do dóbr i usług w Polsce.
3. Problemem jest także transliteracja danych osobowych cudzoziemców, pochodzących z państw, gdzie nie używa się alfabetu łacińskiego. W związku z powyższym nierzadko nazwisko cudzoziemca jest transliterowane przy użyciu polskich reguł językowych, co

¹¹⁰ Główny Urząd Statystyczny, „Kultura w 2009 r.”, Warszawa.

¹¹¹ Główny Urząd Statystyczny, „Turystyka w 2009 r.”, Warszawa

powoduje, że znacznie się ono różni od transliteracji przyjętej w paszporcie cudzoziemca i używanej w jego państwie pochodzenia. Skutkiem tej różnicy są sytuacje, w których nazwiska matki i dziecka, czy też małżonków są różne. Powoduje to potem ogromne problemy przy funkcjonowaniu takich osób poza Polską.

4. Przewlekłość procedur wydawania kart pobytu przez Urząd ds. Cudzoziemców, która skutkuje przerwami w posiadaniu dokumentów potwierdzających tożsamość i legalność pobytu w Polsce cudzoziemców ubiegających się o ochronę międzynarodową. W konsekwencji osoby oczekujące na wydanie Tymczasowego Zaświadczenia Tożsamości Cudzoziemca są pozbawione możliwości korzystania z przysługujących im uprawnień, np. legalnej pracy, a rutynowa kontrola dokumentów (np. przez Policję czy Straż Graniczną) grozi zatrzymaniem w celu ustalenia tożsamości¹¹².

Można zaobserwować nierówności na poziomie korzystania z przysługujących wszystkim obywatelom RP praw politycznych. Kwestia ta dotyczy trzech grup, choć w zupełnie inny sposób. Odnosi się ona do płci (w tym przypadku chodzi o zagwarantowanie pełniejszego korzystania z biernego prawa wyborczego poprzez odpowiednią reprezentację na listach wyborczych) oraz do wieku i niepełnosprawności (chodzi o zapewnienie korzystania z czynnych praw wyborczych i możliwości wzięcia udziału w wyborach czy referendach).

Identyfikuje się dyskryminację w dostępie do polityki na najwyższych szczeblach władzy – pomimo obowiązującej ustawy zapewniającej kobietom 35% miejsc na listach wyborczych, tylko 24% kobiet dostało się do Sejmu. Niewielki odsetek kobiet w parlamencie nie odzwierciedla znaczenia kobiet w społeczeństwie. Mechanizmem odpowiadającym za tę sytuację może być umieszczanie kobiet na dalszych miejscach na listach wyborczych. Jednak główną przeszkodą w awansowaniu kobiet są kulturowe i mentalne mechanizmy, które przypisują je do sfery prywatnej i niejako automatycznie określają ich aspiracje życiowe. Badania Instytutu Spraw Publicznych pokazują mechanizmy promocji i eliminacji kobiet na listach wyborczych w wyborach samorządowych i parlamentarnych. Kobiety posiadały krótszy czas antenowy, a w spotach przedstawiano je w rolach domowych. Wyniki tych badań opisują także mechanizmy kampanii samorządowej i parlamentarnej pod kątem obecności w niej kandydatek oraz poruszanych zagadnień istotnych dla kobiet¹¹³. Podkreślają także to, że kobiety nie są rekomendowane jako kandydatki do sprawowania prestiżowych funkcji władzy wykonawczej, tj. prezydentów miast, wójtów czy burmistrzów, oraz nie ma ich we władzach partii. Wybory pokazały, że nie ma trudności ze znalezieniem kandydatek do władzy oraz że posiadają one znakomite kompetencje polityczne i są zaangażowane w rozwój demokratycznego społeczeństwa. Wskazane problemy mogą wynikać z wewnętrznych mechanizmów selekcji kandydatów. Zjawisko to powinno być przedmiotem pogłębionego monitoringu.

Już od 2001 roku w polskim systemie prawnym funkcjonowało rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 lipca 2001 r. w sprawie lokali obwodowych komisji wyborczych dostosowanych do potrzeb wyborców niepełnosprawnych (Dz. U. z 2001 r. Nr 81, poz. 888), nakładające obowiązek przystosowania części lokali wyborczych na terenie gminy do potrzeb właśnie tych wyborców. Jednak z kontroli zrealizowanej przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

¹¹² Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

¹¹³ Instytut Spraw Publicznych – <http://www.isp.org.pl/programy,program-prawa-i-instytucji,projekty,kobiety-na-listach-wyborczych,639.html>.

(BRPO) w czerwcu 2010 roku wynika, że 35 spośród 97 kontrolowanych lokali wyborczych (34%), które posiadały status placówek dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami nie spełniało wymagań określonych w rozporządzeniu. Zatem 15 z 35 lokali (43%) utraciło status przystosowanych. Natomiast w wyniku ponownej kontroli, w listopadzie 2010 roku, zrealizowanej przez BRPO w 20 lokalach pozostających na liście przystosowanych, stwierdzono, że 85% z nich nie spełniało w pełnym zakresie wymagań określonych w rozporządzeniu regulującym ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami, natomiast w przypadku 45% (9 lokali) stwierdzono nawet te same uchybienia, co w trakcie kontroli z czerwca 2010 roku¹¹⁴.

Obecnie charakter przystosowań lokali wyborczych dla osób z niepełnosprawnościami dokładnie określa rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 29 lipca 2011 roku w sprawie lokali obwodowych komisji wyborczych dostosowanych do potrzeb wyborców niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 158, poz. 938) – mowa o dostosowaniu przestrzeni lokalu głównie dla osób poruszających się na wózkach i niewidomych (niskie progi, odpowiednia szerokość drzwi i przestrzeni w lokalu, oznaczenie na żółto krawędzi schodów). Dostosowania te nadal mają być wprowadzone tylko w niektórych lokalach wyborczych. W związku z tym osoby z niepełnosprawnościami mogą głosować jedynie w wybranych placówkach (informacja o nich jest im dostarczana), jednak dowóz do tych lokali nie jest prawnie gwarantowany, a jego zapewnienie przez gminę nie jest obligatoryjne. Co więcej, jak pokazują wyniki kolejnej kontroli BRPO z 8 października 2011, w 72 lokalach z 90 posiadających status przystosowanych (80%) nadal stwierdzono uchybienia w zakresie wymagań regulowanych przez rozporządzenie¹¹⁵. Niepokojące jest to, że członkowie komisji wyborczych zazwyczaj nie są w ogóle informowani o treści rozporządzenia lub nawet nie wiedzą, że pracują w lokalu oznaczonym jako dostosowany. Jak napisano w raporcie pokontrolnym: „Uchybienia w zdecydowanej większości nie dotyczyły barier architektonicznych budynków, a samej organizacji lokalu wyborczego, tj. miejsc zapewniających tajność głosowania, wymiarów urny wyborczej oraz rozmieszczenia obwieszceń Państwowej Komisji Wyborczej. Nieprawidłowości tych można było łatwo uniknąć, gdyby tylko osoby wchodzące w skład komisji wyborczych były świadome, w jaki sposób powinny zorganizować lokal wyborczy”¹¹⁶.

W 2011 roku wprowadzono również zmiany w ustawie z dnia 5 stycznia 2011r. – *Kodeks wyborczy* (Dz. U. z 2011 r. Nr 21, poz. 112), które gwarantują udogodnienia w akcie głosowania dla osób z niektórymi niepełnosprawnościami. Na mocy wspomnianej nowelizacji istnieje możliwość głosowania przez osoby niewidome za pośrednictwem nakładek brajlowskich na karty do głosowania (jednak wymagane jest podjęcie dodatkowych starań, tj. zgłoszenie tego w urzędzie gminy na 14 dni przed wyborami). Innego typu udogodnienia nie zostały przewidziane, poza możliwością głosowania przez pełnomocnika (wniosek o to wraz z kompletem odpowiednich dokumentów musi być wniesiony do wójta gminy najpóźniej 10 dni przed wyborami w urzędzie

¹¹⁴ S. Trociuk (red.), „Dostępność Infrastruktury Publicznej dla Osób z Niepełnosprawnością. Analiza i zalecenia”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2011, [w:] Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

¹¹⁵ S. Trociuk (red.), „Dostępność Infrastruktury Publicznej dla Osób z Niepełnosprawnością. Analiza i zalecenia”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2011, [w:] Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

¹¹⁶ Tamże

gminy – ustawa – *Kodeks wyborczy* art. 54 – art. 61) lub korespondencyjnie (dla osób posiadających orzeczoną umiarkowaną i znaczny stopień niepełnosprawności). Zgłoszenie chęci głosowania korespondencyjnego może być dokonane ustnie, pisemnie, telefaksem lub w formie elektronicznej na 21 dni przed wyborami. Problemem jest także to, że wspomniane wyżej ułatwienia i usprawnienia (np. w postaci głosowania korespondencyjnego) mają zastosowanie do osób niepełnosprawnych (z orzeczeniem o niepełnosprawności) i mogą z nich skorzystać tylko osoby starsze, które najpóźniej w dniu głosowania ukończą 75 lat, a przecież często osoby niepełnosprawne w młodszym wieku także nie są w stanie fizycznie dojść do lokalu wyborczego. Oczywiście, zaistniałe zmiany należy uznać za pozytywne, ale warto zaznaczyć, że obejmują tylko niektóre niepełnosprawności, a ponadto nie gwarantują pełnej niezależności i samodzielności w głosowaniu.

Kwestią, która wymaga uregulowania jest sytuacja dzieci, których rodzice, w celach zarobkowych, pozostają przez długi okres czasu poza granicami Polski. Problemem jest zapewnienie tym dzieciom nie tylko bieżącej pieczy, ale także reprezentacji prawnej podczas nieobecności opiekuna prawnego. Osoby sprawujące pieczę nad tymi dziećmi muszą nie tylko faktycznie, ale i prawnie zastępować rodziców, będących przedstawicielami ustawowymi dziecka. Dziecko potrzebuje bowiem nie tylko bezpośredniej pieczy, ale także reprezentacji prawnej przy podejmowaniu decyzji majątkowych, edukacyjnych, czy też dotyczących leczenia. Reprezentacja dziecka umożliwia dokonywanie w imieniu dziecka czynności prawnych, czynności przed sądami w sprawach cywilnych, czynności przed organami administracyjnymi, jak też czynności przed sądami administracyjnymi. Jeżeli funkcji przedstawiciela ustawowego nie mogą sprawować rodzice, konieczne jest ustanowienie opiekuna. W szczególności w związku z długotrwałym wyjazdem rodziców za granicę, sąd powinien zawiesić władzę rodzicielską (art. 110 k.r.o.) i ustanowić opiekuna, ponieważ wyjazd taki należy potraktować jako obiektywną przejściową przeszkodę w wykonywaniu władzy rodzicielskiej. Istniejące instrumenty prawne nie zapewniają prostego rozwiązania, które pozwoliłoby rodzicom wraz z powierzeniem bieżącej pieczy nad dzieckiem osobie trzeciej, upoważnić ją do wykonywania także innych określonych przez nich uprawnień i obowiązków z zakresu władzy rodzicielskiej, bez wyzbywania się władzy rodzicielskiej w całości. Wymienione wyżej instrumenty prawne nie są w praktyce stosowane. Rzadko też rodzice regulują te sprawy w drodze umów i towarzyszących im pełnomocnictw. W konsekwencji ustalenia rodziców z opiekunami faktycznymi ich dzieci okazują się następnie niewystarczające do załatwiania spraw dziecka przez tychże opiekunów. Zachodzi więc potrzeba uzupełnienia systemu prawnego o instrument umożliwiający rodzicom wskazanie faktycznego opiekuna dziecka, przekazanie mu pieczy nad dzieckiem i wyposażenie w niezbędne w danej sytuacji uprawnienia i obowiązki z zakresu reprezentacji.

Problemem wskazywanym przez środowiska i organizacje pozarządowe działające na rzecz praw ojców jest częsta tendencja do dyskryminacji ojców ze względu na płeć w sądach rodzinnych, w szczególności w zakresie uzyskania możliwości sprawowania władzy rodzicielskiej przez rozwiedzionego ojca. Problem ten obejmuje nie tylko etap postępowania sądowego, ale również sytuację po wydaniu orzeczenia. Obowiązujące prawo pozwala na powierzenie pełnej władzy rodzicielskiej ojcu. Jednak według statystyk w Polsce w 2011 r. rozwody z udziałem dziecka zakończyły się w 60% przyznaniem opieki nad dzieckiem matce, natomiast tylko w 4% wykonywanie władzy rodzicielskiej powierzono ojcu.¹¹⁷ Zdaniem przywołanych środowisk sądy

¹¹⁷ Rocznik Demograficzny 2012 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2012

rodzinne od 30 lat, mimo krytycznych uwag społeczeństwa, nie skorygowały swojego kierunku postępowania w tym zakresie. Konieczne zatem jest dokonanie analizy zarówno przepisów prawa rodzinnego jak i stosowanej praktyki orzeczniczej w sprawach o przyznanie praw rodzicielskich i sprawowania opieki nad dzieckiem. Niezależnie od wspomnianych analiz należy przeprowadzać cykliczne szkolenia dla sędziów sądów rodzinnych w celu podniesienia ich wiedzy na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Dla osób należących do grup narażonych na dyskryminację z powodu posiadanej cechy bardzo ważny jest ich wizerunek prezentowany w publicznym przekazie medialnym. W polskich mediach nadal utrzymuje się stereotypowy, często krzywdzący sposób ich przedstawiania. Ze względu na edukacyjną wartość przekazu medialnego i jego duży wpływ na kształtowanie postaw i opinii społecznych należy dążyć do upowszechniania różnorodności zarówno na poziomie używanego języka (język równościowy) jak i w doborze kontekstów danego przekazu.

Cele i kluczowe działania w obszarze Równe traktowanie w dostępie do dóbr i usług

Cel główny 1. Poprawa dostępu do dóbr i usług dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych

Cel szczegółowy 1.1

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób z niepełnosprawnością oraz osób starszych poprzez ograniczenie barier uniemożliwiających im właściwe funkcjonowanie w przestrzeni publicznej.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 1.1

1. Włączenie do prawa budowlanego projektowania uniwersalnego jako realizacji zapisów *Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych*.
2. Włączenie tematyki projektowania uniwersalnego na poziomie uczelni wyższych w ramach kierunku architektura.
3. Przystosowanie polskich urzędów i instytucji do właściwej obsługi osób starszych oraz osób z niepełnosprawnością poprzez wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby obydwu grup.
4. Włączanie cyfrowe osób starszych poprzez:
 - organizowanie kampanii społecznych mających na celu przełamywanie strachu oraz pokazywanie korzyści płynących z umiejętności obsługi nowych technologii,
 - organizowanie kursów przy wykorzystaniu istniejącego już potencjału (np. kursy w bibliotekach).
5. Analiza przepisów regulujących dostęp do głosowania dla osób z niepełnosprawnościami pod kątem zapewnienia niezależności i samodzielności w głosowaniu tych osób.
6. Analiza obowiązujących regulacji w zakresie dofinansowania sprzętu rehabilitacyjnego w celu stworzenia warunków do funkcjonowania wtórnego obiegu sprzętu rehabilitacyjnego.
7. Integracja dzieci z niepełnosprawnością na poziomie systemu edukacji (zwiększenie możliwości uczenia się w zintegrowanej grupie rówieśniczej).

Harmonogram działań

Nr działania Cele 1.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Środowiska Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Pierwsza połowa 2015
2.	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	-	2014
3.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	Od 2013
4.	Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	organizacje pozarządowe	Od 2013
5.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	organizacje pozarządowe	2014
6.	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Narodowy Fundusz Zdrowia	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	2014

7.	Ministerstwo Edukacji Narodowej	jednostki samorządu terytorialnego	Od 2013
----	---------------------------------	------------------------------------	---------

Cel główny 2. Poprawa w zakresie rozwiązań wspomagających osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej ze względu na wiek, niepełnosprawność, chorobę oraz osoby posiadające status uchodźcy.

Cel szczegółowy 2.1

Zwiększenie dostępu do mieszkań chronionych dla osób, które znajdują się w trudnej sytuacji życiowej ze względu na wiek, niepełnosprawność, chorobę oraz dla osób posiadających status uchodźcy.

Kluczowe działania Celu 2.1

Analiza aktów prawnych regulujących dostęp do mieszkań chronionych w celu podniesienia jakości działań samorządów w tym zakresie.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 2.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	jednostki samorządu terytorialnego	2014

Cel główny 3. Poprawa jakości usług instytucji obsługujących cudzoziemców

Cel szczegółowy 3.1

Przystosowanie polskich urzędów do właściwej obsługi cudzoziemców.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 3.1

1. Prowadzenie szkoleń dla urzędników na temat obsługi osoby pochodzącej z innej kultury.
2. Odpowiednie przygotowanie językowe urzędników zapewniające właściwą komunikację i/lub zapewnienie tłumacza.
3. Przygotowanie podstawowych i najpopularniejszych informacji urzędowych w obcych językach (także na stronach internetowych).
4. Analiza przepisów regulujących sytuację cudzoziemców w Polsce.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 3.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Urząd do Spraw Cudzoziemców	organizacje pozarządowe	2013
2.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Urząd do	-	2014

	Spraw Cudzoziemców		
3.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Urząd do Spraw Cudzoziemców	-	2013
4.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Urząd do Spraw Cudzoziemców	Organizacje pozarządowe	Pierwsze półrocze 2015

Cel główny 4. Zapewnienie równych szans w dostępie do dóbr i usług dzieciom, których rodzice pracują poza granicami Polski

Cel szczegółowy 4.1

Wylimitowanie nierównego traktowania dzieci, których rodzice, w celach zarobkowych, pozostają przez długi okres czasu poza granicami Polski.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 4.1

Zmiana w ustawie z dnia 25 lutego 1964 r. – *Kodeks rodzinny i opiekuńczy* (Dz. U. z 1964 r. Nr 9, poz. 59) oraz w ustawie *o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* (Dz. U. z 2011 r. Nr 149 poz. 887, z późn. zm.), związana z wprowadzeniem instytucji patrona.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 4.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Edukacji Narodowej	2013

Cel główny 5. Zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji

Cel szczegółowy 5.1

Zwiększenie liczby kobiet w Parlamencie i we władzach samorządowych

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 5.1

1. Działania na rzecz wzmocnienia potencjału politycznego kobiet (edukacja, programy mentorskie, networking).
2. Zainicjowanie i przeprowadzenie debaty publicznej na temat korzyści płynących ze zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w polityce (z udziałem polityków oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych).

Harmonogram działań

Nr działania Celu 5.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe	2013

Cel główny 6. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz osób starszych i osób z niepełnosprawnością w sporcie

Cel szczegółowy 6.1

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w sporcie.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.1

1. Wypracowanie standardów oceny sportowej aktywności obiektywnie określających wkład i wysiłek sportowców, kobiet i mężczyzn, w uprawianie danej dyscypliny (treningi, starty na zawodach).
2. Wyrównanie wysokości stypendiów i nagród przyznawanych sportowcom (kobietom i mężczyznom).
3. Wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do dyscyplin sportowych.
4. Aktywne upowszechnianie dyscyplin sportowych z udziałem kobiet.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2013
2.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2014
3.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2014
4.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel szczegółowy 6.2

Poprawa statusu dyscyplin sportowych z udziałem osób z niepełnosprawnością.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.2

1. Analiza możliwości zwiększonego finansowania dyscyplin sportowych z udziałem osób z niepełnosprawnością.
2. Intensywne działania promocyjne na rzecz dyscyplin sportowych z udziałem osób z niepełnosprawnością.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.2	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2013
2.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	Od 2013

Cel szczegółowy 6.3

Zwiększenie udziału osób starszych w aktywnościach sportowych.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 6.3

1. Stworzenie szerokiej oferty umożliwiającej podjęcie systematycznej aktywności sportowej przez osoby starsze.
2. Promocja” aktywnego starzenia się” wśród osób starszych.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 6.3	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	-	2014
2.	Ministerstwo Sportu i Turystyki	Organizacje pozarządowe	Od 2013

Cel główny 7. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w systemie sądownictwa rodzinnego

Cel szczegółowy 7.1

Eliminowanie nierówności w procesie orzekania o prawach rodzicielskich i sprawowaniu opieki nad dzieckiem.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 8.1

1. Analiza ilościowa i jakościowa stosowanej praktyki orzeczniczej w sprawach o przyznanie praw rodzicielskich i sprawowania opieki nad dzieckiem.
2. Analiza prawa rodzinnego pod kątem dyskryminacji ze względu na płeć oraz wprowadzenie koniecznych zmian przepisów prawa wynikających z ww. analizy.
3. Cykliczne szkolenia dla sędziów sądów rodzinnych z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 8.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany do współpracy	Termin realizacji działania
1.	Ministerstwo Sprawiedliwości		2014
2.	Ministerstwo Sprawiedliwości		2013
3.	Ministerstwo Sprawiedliwości		2014

Cel główny 8. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe i etniczne, niepełnosprawność oraz orientację seksualną w mediach

Cel szczegółowy 8.1

Zmiana stereotypowego i dyskryminującego wizerunku osób należących do grup narażonych na dyskryminację w przekazie medialnym.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia Celu 8.1

1. Zainicjowanie i przeprowadzenie szerokiej debaty publicznej na temat sposobu przedstawiania osób należących do grup narażonych na dyskryminację w przekazie

medialnym (z udziałem znanych postaci publicznych, przedstawicieli środowisk naukowych oraz medioznawców).

2. Zawiązanie szerokiej koalicji „Media równych szans” w celu propagowania tematyki równego traktowania w środkach masowego przekazu oraz podejmowania inicjatyw z tym związanych.
3. Organizacja konkursów na najlepsze inicjatywy medialne wpisujące się w zasadę równego traktowania.

Harmonogram działań

Nr działania Celu 8.1	Podmiot odpowiedzialny za realizację działania	Podmiot wskazany współpracy do	Termin realizacji działania
1.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, przedstawiciele mediów, przedstawiciele środowisk naukowych, organizacje pozarządowe	2013
2.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, organizacje pozarządowe, przedstawiciele mediów, przedstawiciele środowisk naukowych	2013
3.	Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania	Przedstawiciele mediów	Pierwsza połowa 2015

REALIZACJA I MONITOROWANIE

Realizacja i sposób finansowania

Podmiotami zaangażowanymi w realizację działań zaplanowanych w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2015 są poszczególne resorty oraz inne podmioty administracji centralnej. Podmioty realizujące działania w ramach Programu współpracują ze sobą zgodnie z horyzontalnym założeniem realizacji polityki równego traktowania. Koordynatorem Programu jest Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Działania przewidziane do realizacji przez poszczególne podmioty zostały określone zgodnie z właściwymi dla nich kompetencjami i będą realizowane w ramach ich budżetów. Oprócz środków pochodzących z budżetu państwa finansowanie działań będzie wymagało zaangażowania środków pochodzących przede wszystkim z funduszy europejskich, mechanizmów partnerstwa publiczno-prywatnego i partnerstwa publiczno-społecznego.

Przy realizowaniu przydzielonych działań każdy podmiot odpowiedzialny za ich realizację powinien w jak największym stopniu uwzględniać współpracę z organizacjami pozarządowymi. Wymaga to odpowiedniego zabezpieczenia finansowego realizacji działań wskazanych w Programie tak aby mogły być zlecone organizacjom pozarządowym.

Monitorowanie

Monitorowanie będzie służyć wspomaganie wdrażania zasady równego traktowania i niedyskryminacji oraz jednocześnie będzie dostarczać rzetelnych informacji na temat skuteczności podejmowanych działań oraz stopnia osiągnięcia celów.

Zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów raport z realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. W tym celu podmioty zaangażowane w realizację Programu sporządzają okresowe sprawozdania ze stopnia realizacji przypisanych im działań. Tryb, sposób i forma monitorowania zostaną określone przez Koordynatora.

Działania w Programie zostały zaplanowane do końca pierwszej połowy 2015 roku. Drugie półrocze przeznaczone zostało na końcową ewaluację Programu oraz wypracowanie rekomendacji do kolejnej edycji Programu.

W celu skutecznego procesu monitorowania Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania zostanie powołany Międzyresortowy Zespół do spraw monitorowania realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. W skład Zespołu wejdą reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez te instytucje. Ponadto do prac zespołu zostaną zaproszeni przedstawiciele organizacji i środowisk pozarządowych (status obserwatora). Zespołowi przewodniczy Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Spis tabel

Tabela 1. Odsetek osób dorosłych czujących się dyskryminowanymi w latach 1992-2011	6
Tabela 2. Średni dystans społeczny Polek i Polaków do grup narażonych na nierówne traktowanie. 10	

Spis wykresów

Wykres 1. Odsetek osób odczuwających w Polsce gorsze traktowanie ze względu na poszczególne cechy (n=1715)	7
Wykres 2. Odsetek osób, które miały osobisty kontakt z osobą gorzej potraktowaną ze względu na określoną cechę (n=1715)	8
Wykres 3. Odsetek osób, które są zdania, że w Polsce występuje problem gorszego traktowania ze względu na poszczególne cechy (n=1715)	9
Wykres 4. Stosunek do stwierdzenia, że dobrze jest mieć za sąsiadów ludzi, których kultura i tradycja różnią się od polskiej.....	11
Wykres 5. Odsetek osób popierających poszczególne formy działań rządu w zakresie realizacji zasady równego traktowania (n=1715)	12
Wykres 6. Świadomość swoich praw, jako ofiary	39
Wykres 7. Opinie na temat tego, czy pracodawca zgodnie z prawem może podczas rekrutacji zadać pytanie o poszczególne cechy (n=1715)	46
Wykres 8. Odsetek osób zgadzających się ze stwierdzeniem, że mężczyzna powinien zarabiać pieniądze, a kobieta troszczyć się o dom i dzieci (n=1715)	48
Wykres 9. Odsetek osób uznających, że dana cecha ma wpływ na wysokość zarobków otrzymywanych przez pracujących na tym samym stanowisku (n=1715)	50

Bibliografia

Prace autorskie i zbiorowe:

1. Abramowicz M. (red.), *Wielka nieobecna. O edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011;
2. Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2011, Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011;
3. Domański H., *Nierówności płci w latach 1982-2008*, w: Slany K., Struzik J., Wojnicka K. (red.), *Gender w społeczeństwie*, NOMOS 2011;
4. Duch-Krzystoszek D, *Kto rządzi w rodzinie*, IFiS PAN, Warszawa 2007, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
5. Fedorowicz M., Sitek M. (red.), *Społeczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011;

6. Giza-Poleszczuk A., Komendant-Brodowska A., Baczek-Dombi A., *Przemoc w szkole, Raport z badań*, Zespół badawczy Instytutu Socjologii UW 2011;
7. Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009;
8. Kurtek D., *Wynagrodzenia kobiet po urlopach macierzyńskich w 2009*, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia* Kraków 2012;
9. Lisowska E., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008;
10. Lisowska E. (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
11. Makuchowska M., Pawłęga M. (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT*, Raport za lata 2010 i 2011;
12. Mikulska A., *Rasizm w Polsce, Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy ze względu na swoje pochodzenie etniczne, rasowe lub narodowe*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2010;
13. Schimanek T., *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012;
14. Sedlak & Sedlak, *Kobieta na rynku pracy 2011*, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
15. Stypińska J., *Dyskryminacja osób starszych na rynku pracy. Analiza socjologiczno-prawna*, Kraków 2012; praca doktorska niepublikowana, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
16. Szczucka A., Turek K., Worek B., *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
17. Trociuk S. (red.), *Dostępność Infrastruktury Publicznej dla Osób z Niepełnosprawnością. Analiza i zalecenia*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2011, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
18. Trociuk S. (red.), *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa, 2012;
19. Wóycicka, Matysiak, Sztanderska, *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2010, w: *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;

Artykuły i relacje:

1. Bakalarczyk R., *Relacja z konsultacji Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z rodzicami osób z ciężką niepełnosprawnością wymagających opieki ciągłej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego;
2. Domański, *Rise of Meritocracy in Poland: 1982-2008*, w: *European Sociological Review*;
3. Pismo RPO do Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania, Warszawa 2012;
4. *Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2012, nr 7, Warszawa 2012;

Badania i statystyki:

1. *Aktywne starzenie się. Komunikat*, Eurobarometr 2011;
2. *Dyskryminacja ze względu na etniczność, narodowość i wyznanie*, Raport na podstawie analizy danych zastanych, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
3. *Dyskryminacja ze względu na płeć, stan cywilny, stan rodzinny*, Raport na podstawie analizy danych zastanych, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
4. *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011;
5. *Europejska Strategia w Sprawie Niepełnosprawności 2010-2020*, Komisja Europejska, Bruksela 2010;
6. *Instytucje kultury w Polsce w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2010;
7. *Kultura w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2010;
8. *Niepełnosprawność, jako obszar społecznego wykluczenia*, Raport na podstawie analizy danych zastanych, dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
9. *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS, Warszawa 2012;
10. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, GUS, Warszawa, 2010;
11. *Pakiet Edukacyjny. Antydyskryminacja*, Wydawnictwa CODN, Warszawa 2005;
12. *Plany Pracodawców*, CBOS 2010;
13. *Postawy wobec gejów i lesbijek*, CBOS 2010;
14. *Przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych*, Polska Akademia Nauk Instytut Psychologii, Warszawa, 2009;
15. *Rocznik Statystyczny 2011*, GUS, Warszawa 2012;
16. *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia*, Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu CEAPP 2012;
17. *Sprawozdanie z realizacji przez jednostki organizacyjne Policji w I półroczu 2012 roku procedury „Niebieskie karty”*, Warszawa 2012;
18. *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania*, Uniwersytet Jagielloński, 2012, Dokument opracowany w ramach projektu *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia*, Kraków 2012;
19. *Turystyka w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2010;
20. *Rocznik Demograficzny 2012r.*, GUS, Warszawa, 2012

Strony www:

1. Bilans Kapitału Ludzkiego: www.bkl.parp.gov.pl;
2. Centrum Badania Opinii Społecznej: www.cbos.pl;
3. Główny Urząd Statystyczny: www.stat.gov.pl;
4. Instytut Spraw Publicznych: www.isp.org.pl;
5. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji: www.mac.gov.pl;
6. Ministerstwo Edukacji Narodowej: www.men.gov.pl;
7. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego: www.ptpa.org.pl;
8. Rada Europy: www.hub.coe.int