

„Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Oś Priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego

Przeciwdziałanie dyskryminacji i równe traktowanie

Agenda

- I. Wprowadzenie do problematyki równego traktowania i dyskryminacji
- II. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w świetle prawa
- III. Oblicza dyskryminacji i możliwości interwencji
- IV. Przeciwdziałanie dyskryminacji - dobre praktyki

I. Wprowadzenie do problematyki równego traktowania i dyskryminacji

1 marca dzień „Zero dla Dyskryminacji” (ONZ)

Dyskryminacja, czyli co?

nietolerancja

niesprawiedliwe traktowanie

uprzedzenia

uznanie innych za gorszych od nas

prześladowanie

wykluczenie

odrzuconie

stereotyp

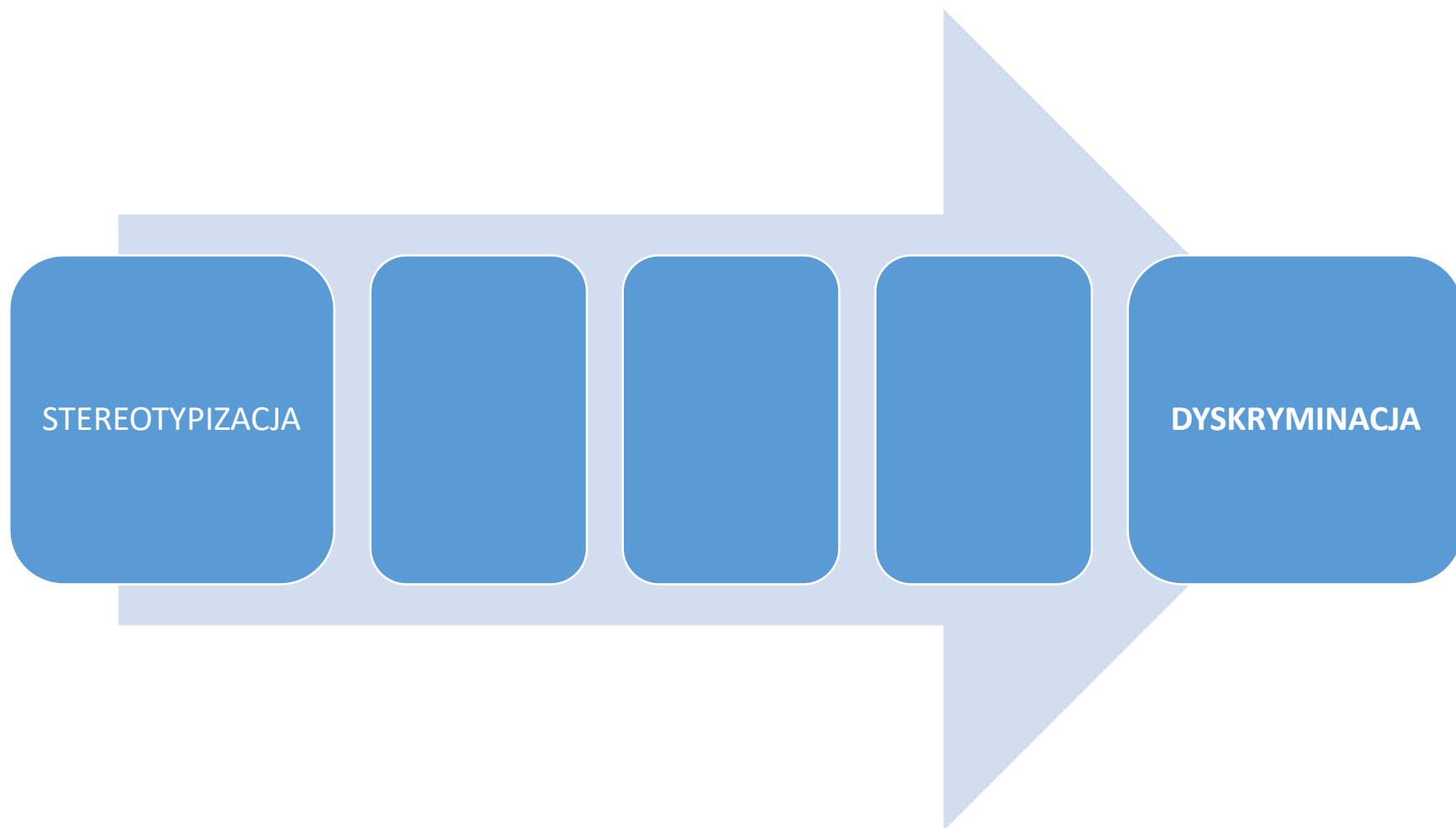
Dyskryminacja

Dyskryminacja (*łac. discriminatio – rozróżnienie*)

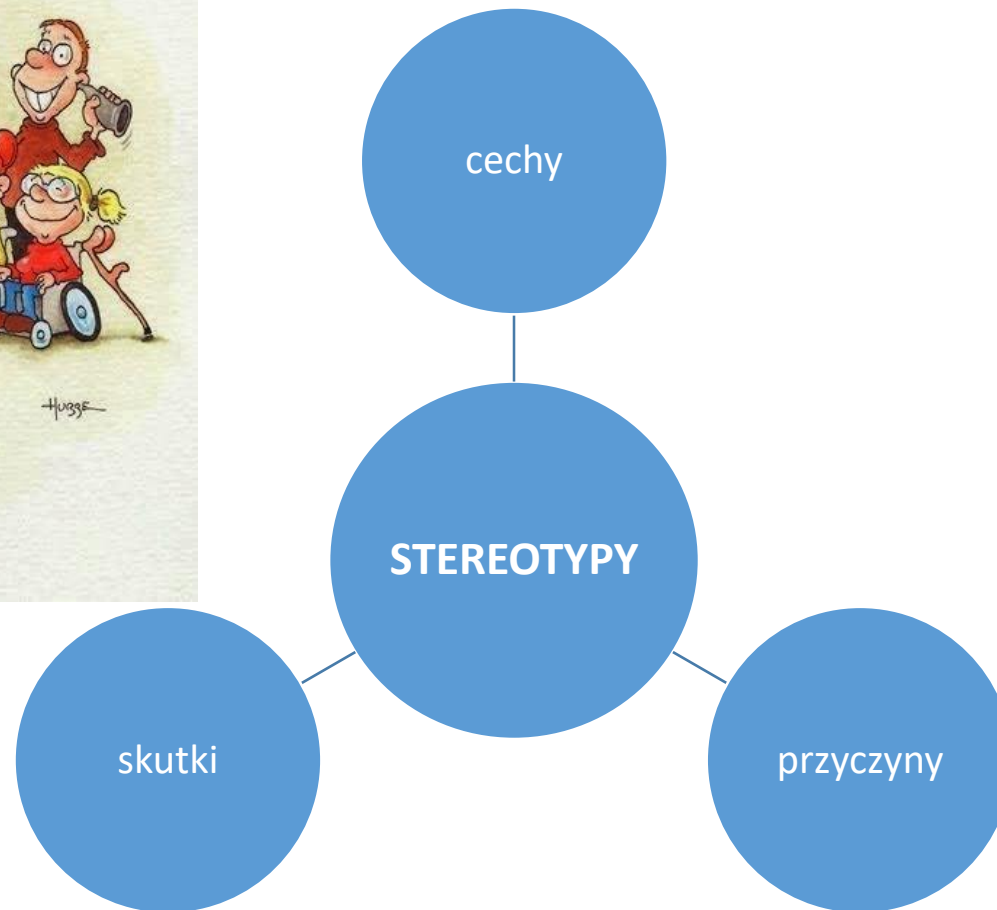
Nierówne, niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze, nieuzasadnione traktowanie **danej osoby** w **porównaniu do innych** ze względu na **jakąś osobistą cechę** (przynależność do jakiejś grupy), które nie jest uzasadnione **obiektywnymi przyczynami**.

Stanowi formę wykluczenia społecznego.

Droga do dyskryminacji



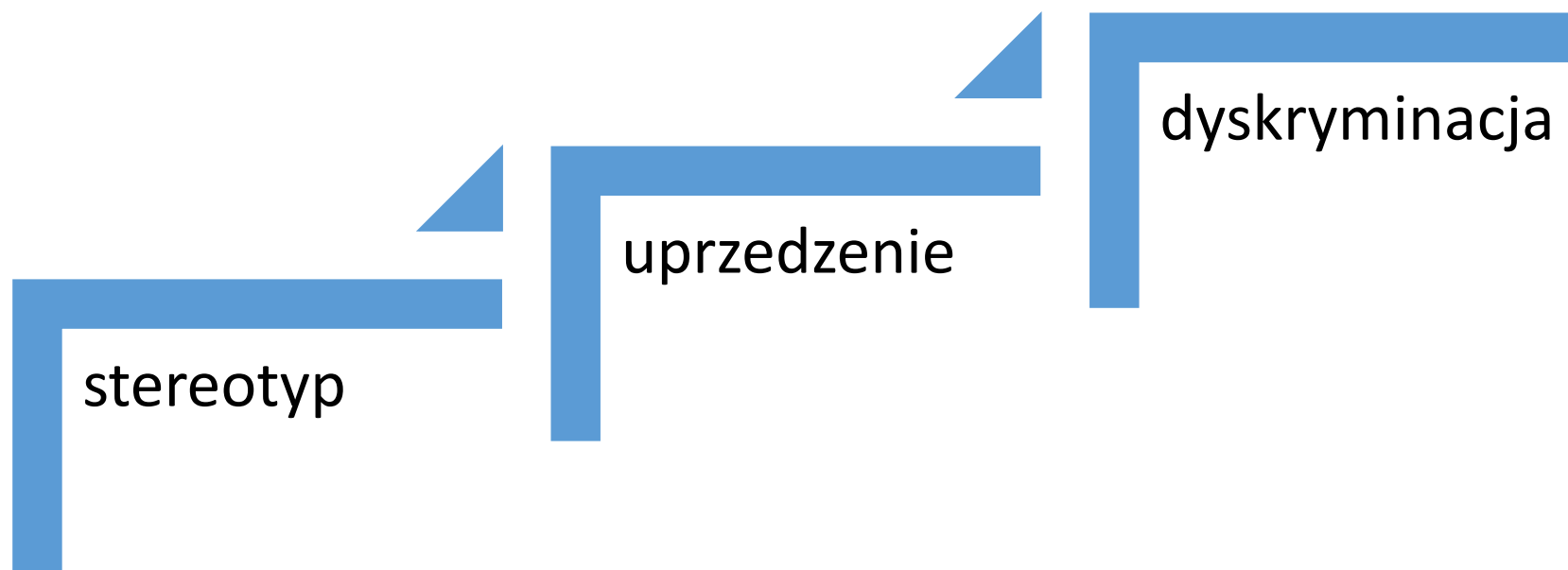
Stereotypy



Uprzedzenia – przedsądy

- wynikają ze stereotypów
- nacechowanie emocjonalne wobec określonej grupy
- odrzucanie czegoś lub kogoś bez racjonalnych przesłanek
- skłonność do pochopnych, uproszczonych sądów na temat innych osób
- negatywna ocena jakiejś grupy zazwyczaj na podstawie jednej cechy

Uproszczony łańcuch dyskryminacji



Model psychologiczny mechanizmu powstawania dyskryminacji

stereotypy (wiedza)

+

emocje (negatywne nastawienie)

=

uprzedzenia

uprzedzenia + władza = dyskryminacja

Dyskryminacja osoby głuchej

Nazwa grupy	Stereotyp	Uprzedzenie	Dyskryminacja
Dzieci niesłyszące	Dzieci niesłyszące są głupie.	Nauczyciel wierzy, że dziecko niesłyszące nie poradzi sobie w nauce.	Niesłyszące dzieci są wykluczane z przedmiotów przygotowujących do studiów i otrzymują tylko podstawowe wykształcenie zawodowe.

A. Kamińska, *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Mikuszewo 2007, s. 53.

Przykład- badania

Matryca dyskryminacji

UPRZEDZENIA / DYSKRYMINACJA	BRAK UPRZEDZEŃ / DYSKRYMINACJA
UPRZEDZENIA / BRAK DYSKRYMINACJI	BRAK UPRZEDZEŃ/ BRAK DYSKRYMINACJI

Warunki dyskryminacji

Nierówne traktowanie -
nieuzasadnione

Działanie musi dotyczyć
tzw. cechy prawnie
chronionej

Cechy prawnie chronione

- płeć
- wiek
- pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne
- rasa
- kolor skóry
- język
- religia
- przekonania polityczne i inne
- pochodzenie narodowe lub społeczne
- przynależność do mniejszości narodowej
- majątek
- urodzenie
- bądź jakichkolwiek inne, np. orientacja seksualna, niepełnosprawność.

„Uczymy się być rasistami, to znaczy, że możemy się również nauczyć, jak nimi nie być. Rasizm nie jest genetyczny. To wszystko kwestia władzy”.

Jane Elliott

Refleksja nad mechanizmami uprzedzeń, piętna, stygmatyzacji i dyskryminacji.

Uwaga!

***Nie każde
odmienne (nierówne) traktowanie
jest
dyskryminacją.***

Dyskryminacja pozytywna

Państwo stosuje
pewne czasowe rozwiązania,
podejmuje działania czy wprowadza określone środki prawne
mające na **celu wyrównanie szans** osób należących do
określonych grup mniejszościowych np. osób o innej
narodowości,
aby **zmniejszyć stan faktycznych** nierówności, których te
osoby doświadczają.

Rodzaje dyskryminacji

Dyskryminacja bezpośrednia

- osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba będąca w podobnej sytuacji, ze względu na **tzw. cechę prawnie chronioną**

Dyskryminacja pośrednia

- na skutek **pozornie neutralnego** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w sytuacji jakiejś osoby lub grupy osób o określonych cechach i różnic tych nie da się uzasadnić żadnymi obiektywnymi przesłankami

Test trzech pytań - pomoc w diagnozie dyskryminacji pośredniej

1. Czy dany przepis kryterium lub praktyka ma cel zgodny z prawem?
2. Czy środki mające służyć osiągnięciu konkretnego celu są odpowiednie oraz konieczne i czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?

Rodzaje dyskryminacji

- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- molestowanie
- molestowanie seksualne
- zachęcanie do dyskryminacji

Mobbing a dyskryminacja

Kryterium	Mobbing	Dyskryminacja
rekrutacja	brak ochrony	ochrona
charakter działań	długotrwałe, uporczywe	jednorazowe (też)
cecha prawnie chroniona	brak odniesienia	konieczność odniesienia
strona udowadniająca	mobbingowany	przeniesiony ciężar dowodu
celowość działań lub zachowań sprawców	tak	bez wpływu

Mikronierówności

- drobne, deprecjonujące zachowania prowadzące do wykluczenia
- sposób wyrażania uprzedzeń wobec konkretnych osób
- skierowane są głównie do osób, które reprezentują grupę w danym kontekście mniejszościową
- prowadzone długookresowo wyrządzają wiele negatywnych skutków

Dyskryminacja wielokrotna

dotyczy sytuacji, w których dyskryminacja pojawia się ze względu na więcej niż jedną przesłankę/cechę.

Rodzaje:

- dyskryminacja wielokrotna wąskie ujęcie
- dyskryminacja sumowana / wiązana
- dyskryminacja intersekcjonalna / krzyżowa

Dyskryminacja – poziomy

- dyskryminacja – poziom indywidualny
- dyskryminacja – poziom instytucjonalny
- dyskryminacja – poziom strukturalny

Przesłanki dyskryminacji

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- religia / wyznanie / bezwyznaniowość,
- pochodzenie etniczne, społeczne, narodowość, rasa,
- orientacja seksualna,
- światopogląd, przekonania polityczne, przynależność związkowa,
- zatrudnienie na czas określony/nieokreślony lub w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy,
- cechy osobiste,
- stan zdrowia,
- status rodzinny,
- inne ...

„The Workforce View in Europe 2018” - raport z badania

- 35% pracowników w Polsce doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy (Europa – 34%)
- 11% - dyskryminacja ze względu na wiek (Europa – 10%)
- 7% - dyskryminacja ze względu na płeć (10% kobiet)
(Europa – 10%)
- Osoby najbardziej narażone na dyskryminację:
 - powyżej 55. roku życia (23%),
 - w wieku 16-24 lata (15%)
- Włochy (42%), Francja, Hiszpania i Wielka Brytania (37%), najmniej Holandia (21%).

Formy dyskryminacji

- **SEKSIZM** - ze względu na płeć
- **AGEIZM, ADULTYZM** - ze względu na wiek
- **ABLEISM (HANDICAPIZM)** - ze względu na niepełnosprawność
- **RASIZM** - ze względu na rasę (kolor skóry)
- **HOMOFOBIA** - ze względu na orientację seksualną
- **KSENOFOBIA** - ze względu na pochodzenie i narodowość
- **ANTYSEMITYZM** - uprzedzenie względem osób pochodzenia żydowskiego
- **ISLAMOFOBIA** - uprzedzenie względem muzułmanów/ek
- **ROMOFOBIA** - uprzedzenie wobec Romów/Romek
- **ATRAKCYJONIZM** - ze względu na wygląd zewnętrzny
- **KLASIZM** - ze względu na pochodzenie osób lub ich status materialny.

Grupa narażona na nierówne traktowanie	Średni dystans społeczny (skala 1-100)	Grupa narażona na nierówne traktowanie	Średni dystans społeczny (skala 1-100)	Grupa narażona na nierówne traktowanie	Średni dystans społeczny (skala 1-100)
Gej	50,5	Czeczen	31,1	Niemiec	21,8
Osoba transseksualna	48,9	Świadek Jehowy	30,3	Osoba prawosławna	21,4
Osoba biseksualna	47,7	Żyd	29,9	Słuchacz Radia Maryja	21,4
Osoba chora psychicznie	46,3	Buddysta	29,9	Osoba niewierząca	20,7
Lesbijka	46,2	Wietnamczyk	29,7	Osoba niewidoma	14,7
Rom	39,5	Czarnoskóry	28,8	Osoba niesłysząca	14,3
Arab	36,4	Rosjanin	23,4	Osoba poruszająca się na wózku	13,9
Muzułmanin	35,8				

Źródło: Raport z badań sondażowych prowadzonych w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” (CEAPP, 2012).

Prześlanka płci

Główne obszary:

- Kobiety: rynek pracy (segregacja pionowa, pozioma, różnice w zarobkach, aktywność zawodowa), udział we władzy i rządzeniu, przemoc ze względu na płeć;
- Mężczyźni: prawo do opieki nad dziećmi, rynek pracy (segregacja pozioma).

Główne przyczyny:

- Za mała świadomość zjawiska
- Stereotypy

Przesłanka wieku

Główne obszary:

- Rynek pracy
- Dostęp do usług medycznych
- Dostęp do dóbr i usług
- Dostęp do edukacji i kształcenia
- Przemoc wobec osób starszych

Główne przyczyny:

- Stereotypy / uprzedzenia
- Nieznajomość prawa
- Niskie kary za nieprzestrzeganie prawa
- Wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej
- Postęp technologiczny (wykluczenie cyfrowe)
- Stan zdrowia
- Niewiedza / brak kompetencji osób młodszych

Przesłanka niepełnosprawności

Główne obszary:

- Rynek pracy
- Dostęp do dóbr i usług
- Dostęp do edukacji i kształcenia

Główne przyczyny:

- Stereotypy
- Bariery architektoniczne, komunikacyjne
- Relatywnie niski poziom wykształcenia
- Niski poziom kształcenia osób z niepełnosprawnością
- Wykluczenie cyfrowe

Przesłanka etniczności, narodowości, rasy, wyznania i bezwyznaniowości

Główne obszary:

- Rynek pracy
- Dostęp do usług ochrony zdrowia
- Dostęp do dóbr i usług
- Dostęp do edukacji i kształcenia

Główne przyczyny:

- Stereotypy
- Bariery językowe
- Niewielka znajomość i poszanowanie prawa
- Relatywnie niski poziom wykształcenia
- Wykluczenie cyfrowe
- Bariery instytucjonalne
- Ograniczenia kulturowe

Przesłanka orientacji seksualnej

Główne obszary:

- Rynek pracy
- Dostęp do usług ochrony zdrowia
- Dostęp do dóbr i usług

Główne przyczyny:

- Stereotypy
- Uprzedzenia
- Uregulowania prawne

Relacje władzy

Władza w kontekście dyskryminacji - większe uprawnienia formalne bądź nieformalne jednej ze stron (decyzyjność, dostęp do zasobów, łatwość w załatwianiu spraw, itp.):

- grupy większościowe (dominujące)
- grupy mniejszościowe.

Relacje władzy pomiędzy grupami społecznymi

Wymiar tożsamości	Grupa dominująca	Grupa o słabszej pozycji społecznej
Płeć	Mężczyźni	Kobiety
Stopień sprawności	Osoby pełnosprawne	Osoby niepełnosprawne
Pochodzenie / narodowość	Osoby z pochodzeniem / obywatelstwem polskim	Migranci, uchodźcy
Kolor skóry	Osoby białe	Osoby o kolorze skóry innym niż biały
Religia / wyznanie	Katolicy ? Osoby bezwyznaniowe ?	Osoby różnych wyznań i religii Osoby bezwyznaniowe
Miejsce pochodzenia / zamieszkania	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) w mieście	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) poza ośrodkami miejskimi
Orientacja seksualna	Osoby heteroseksualne	Osoby homoseksualne, biseksualne.

Skutki dyskryminacji

dla osoby
dyskryminowanej

- Skutki psychiczne
- Niższe zadowolenie i jakość życia

dla organizacji

- Zła atmosfera pracy, problemy w porozumiewaniu się
- Większa absencja i rotacja pracowników
- Mniejsze zaangażowanie w pracę i wydajność zatrudnionych
- Rezygnacja z wykwalifikowanych kandydatów / pracowników
- Problemy z wizerunkiem organizacji

dla społeczeństwa

- Wykluczenie grup dyskryminowanych z niektórych sfer życia społecznego
- Narastanie lęków przed „obcymi”, „innymi”
- Brak pokojowego współistnienia, porozumiewania się, ryzyko zamieszek
- Problemy demograficzne społeczeństwa

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Język równościowy (włączający):

- przywracanie / wprowadzanie sformułowań nieobecnych / mało obecnych w powszechnym stosowaniu
- ujawnianie dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń lub sformułowań oraz zaprzestanie ich używania

Edukacja antydyskryminacyjna:

- każde działanie związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy, wspieraniem równości i różnorodności, kształtujące wiedzę, umiejętności oraz postawy

II. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w świetle prawa

Regulacje prawne – poziom międzynarodowy

Regulacje prawne – poziom międzynarodowy

- Karta Narodów Zjednoczonych (wejście w życie 1945r.),
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 (ONZ),
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 roku, (zmieniona Protokołami nr 3, 5, 8, 14 oraz uzupełniona Protokołem nr 2) (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284),
- Konwencja (NR 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z dnia 27 września 1955 r.),
- Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r. (Dz. U. z 1991 r., Nr 119, poz. 515 i 517),
- Konwencja o prawach politycznych kobiet z dnia 31 marca 1953 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 16, poz. 86),
- Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz. U. z dnia 20 września 1961 r.),
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 r., Nr 25, poz. 187),
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 roku (Dz. U. z 1977 r., Nr, 38, poz. 167),

Regulacje prawne – poziom międzynarodowy

- Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r., Nr 10, poz. 72),
- Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, z dnia 25 listopada 1981 r., Nowy Jork,
- Deklaracja praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 47/135 przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1992 r.,
- Konwencja Ramowa o ochronie mniejszości narodowych, sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz. U. z 2002r., Nr 22, poz.209),
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169),
- **Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej**, sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 961).

Regulacje prawne – poziom UE

Regulacje prawne – poziom UE

TRAKTAT O UNII EUROPEJSKIEJ

(WERSJA SKONSOLIDOWANA) (Dz.U.UE C z dnia 26 października 2012 r.)

Artykuł 2

Unia 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.

Artykuł 3

3. Unia (...) Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka

Artykuł 13

1. Unia dysponuje ramami instytucjonalnymi, które mają na celu propagowanie jej wartości, realizację jej celów, służenie jej interesom, interesom jej obywateli oraz interesom Państw Członkowskich, jak również zapewnianie spójności, skuteczności i ciągłości jej polityk oraz działań. (...)

Dyrektywy równościowe

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (tzw. Dyrektywa ramowa) ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy .

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. (tzw. Dyrektywa rasowa) w sprawie równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu

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

Dyrektywa Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (uchylająca dyrektywy: 75/117/EWG; 76/207/EWG; 2002/73/WE; 86/378/EWG; 96/97/WE; 97/80/WE; 98/52/WE)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW

Regulacje prawne – poziom krajowy

Tło dla tworzenia się polityki antydyskryminacyjnej w Polsce

- proces przystępowania Polski do UE
- rosnąca aktywność organizacji pozarządowych
- dostępność do środków z funduszy unijnych
- rosnąca świadomość społeczna
- rosnąca mobilność społeczna (poznawanie innych kultur, itp.)
- rosnąca aktywność grup dyskryminowanych w upowszechnianiu informacji o ich potrzebach i trudnościach
- rosnąca aktywność obywateli w sferze dochodzenia swoich praw (sądy, zakłady pracy).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Rozdział II

WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

Art. 30

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Art. 31

1. Wolność człowieka podlega ochronie prawnej.
2. Każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje.
3. Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 32

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 33

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 35

1. Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury.

2. Mniejszości narodowe i etniczne mają prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Art. 47

Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Art. 53

Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.

Art. 69

Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 6 - prawo równego dostępu do dóbr kultury,

Art. 11 - wolność tworzenia i działania partii politycznych,

Art. 60 - prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach,

Art. 64 ust. 2 - równa ochrona prawna własności, innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia,

Art. 68 ust. 2 - równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych,

Art. 70 ust. 4 - równy dostęp do wykształcenia

Kodeks pracy

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r. (z późniejszymi zmianami)

TEKST JEDNOLITY (WRZESIEŃ 2018)

Art. 11³ kp

JAKAKOLWIEK DYSKRYMINACJA w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na

płeć,

wiek,

niepełnosprawność,

rasę,

religię,

narodowość,

przekonania polityczne,

przynależność związkową,

pochodzenie etniczne,

wyznanie,

orientację seksualną,

a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

- JEST NIEDOPUSZCZALNA.

Art. 18^{3a} § 1 kp

Pracownicy powinni być **RÓWNO TRAKTOWANI** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

W SZCZEGÓLNOŚCI bez względu na :

płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

„§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp.

Art. 18^{3a} § 3 kp

DYSKRYMINOWANIE BEZPOŚREDNIE istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp

był,

jest lub

mógłby być

traktowany **W PORÓWNYWALNEJ SYTUACJI MNIEJ korzystnie niż inni pracownicy.**

Art. 18^{3a} § 4kp

DYSKRYMINOWANIE POŚREDNIE istnieje wtedy, gdy :

na skutek **POZORNIE NEUTRALNEGO** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania

występują lub mogłyby wystąpić **NIEKORZYSTNE DYSPROPORCJE** albo **SZCZEGÓLNIE NIEKORZYSTNA SYTUACJA**

w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

WOBEC WSZYSTKICH LUB ZNACZNEJ LICZBY PRACOWNIKÓW należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1kp.

Art. 18^{3a} § 4 kp

Dyskryminowanie pośrednie **NIE ISTNIEJE** wtedy, gdy postanowienie, kryterium lub działanie jest **OBIEKTYWNIIE UZASADNIONE** ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Art. 18^{3a} § 5 kp

ZACHĘCANIE I NAKŁANIANIE DO DYSKRYMINACJI

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1. działanie polegające

NA ZACHĘCANIU INNEJ OSOBY do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

lub

NAKAZANIU jej naruszenia tej zasady;

Art. 18^{3a} § 5 kp

MOLESTOWANIE

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

2. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest

naruszenie godności pracownika i

stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (MOLESTOWANIE).

Art. 18^{3a} § 6 kp

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

DYSKRYMINOWANIEM ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika,

którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 18^{3a} § 7kp

PODPORZĄDKOWANIE SIĘ przez pracownika
molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu,

a także **PODJĘCIE PRZEZ NIEGO DZIAŁAŃ
PRZECIWSTRAWIAJĄCYCH SIĘ** molestowaniu
lub molestowaniu seksualnemu

**NIE MOŻE POWODOWAĆ
JAKICHKOLWIEK NEGATYWNYCH KONSEKWENCJI**
wobec pracownika.

Art. 18^{3b} § 1 kp

CO STANOWI NARUSZENIE ZASADY RÓWNEGO

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 3a § 1, którego **SKUTKIEM** jest w szczególności:

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

Art. 18^{3b} § 1kp

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

(**WAŻNE:** przenieś ciężar dowodu na pracodawcę)

Art. 18^{3b} § 2kp

DZIAŁANIA NIE STANOWIĄCE DYSKRYMINACJI

ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU NIE NARUSZAJĄ DZIAŁANIA, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli **RODZAJ PRACY LUB WARUNKI JEJ WYKONYWANIA** powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione **PRZYCZYNAMI NIEDOTYCZĄCYMI PRACOWNIKÓW** bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1 kp;

Art. 18^{3b} § 2kp

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu **NA OCHRONĘ RODZICIELSTWA LUB NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ**;

4) stosowaniu **KRYTERIUM STAŻU PRACY** przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Art. 18^{3c} § 1kp

PRAWO DO RÓWNEGO WYNAGRODZENIA

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

Art. 18^{3b} § 3kp

DZIAŁANIA WYRÓWNAWCZE (DYSKRYMINACJA POZYTYWNA)

NIE STANOWIĄ NARUSZENIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA w zatrudnieniu działania podejmowane

przez określony czas,

zmierzące **DO WYRÓWNYWANIA SZANS WSZYSTKICH** lub znacznej liczby pracowników

wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Art. 18^{3c} § 2kp

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

Art. 18^{3c} § 3kp

PRACAMI O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI są

prace, których wykonywanie wymaga od pracowników

PORÓWNYWALNYCH KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH,

potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym,

a także

PORÓWNYWALNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI I WYSIŁKU.

Art. 18^{3d} kp

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

Art. 18^{3e} §1kp

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

NIE MOŻE być podstawą **NIEKORZYSTNEGO TRAKTOWANIA** pracownika, a także

NIE MOŻE POWODOWAĆ JAKICHKOLWIEK NEGATYWNYCH KONSEKWENCJI wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Art. 18^{3e} §2kp

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Art. 18^{3e} § 1 **STOSUJE SIĘ** odpowiednio do pracownika,
KTÓRY UDZIELIŁ W JAKIEJKOLWIEK FORMIE WSPARCIA
pracownikowi
korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu
naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 94 kp

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;

Art. 94 kp

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,

Art. 94 kp

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Art. 94³§ 2 kp

MOBBING

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu** pracownika, **wywołujące u niego** zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Art. 94³ § 1

§ 1

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Art. 94³ kp

§ 3. **PRACOWNIK**, u którego mobbing wywołał
ROZSTRÓJ ZDROWIA,

MOŻE DOCHODZIĆ od pracodawcy **ODPOWIEDNIEJ SUMY**
tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. **PRACOWNIK**, który wskutek mobbingu
ROZWIĄZAŁ UMOWĘ O PRACĘ,

MA PRAWO dochodzić od pracodawcy **ODSZKODOWANIA**
w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za
pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Ustawa antydyskryminacyjna (równościowa)

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 z późn. zm., tekst ujedn. Dz.U. 2016, poz. 1219).

Art. 3:

Zasada równego traktowania - „brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie”;

Nierówne traktowanie - traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

- dyskryminacją bezpośrednią,
- dyskryminacją pośrednią,
- molestowaniem,
- molestowaniem seksualnym,
- mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu.
- zachęcanie do wymienionych powyżej zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Ustawa antydyskryminacyjna (równościowa)

- przesłanki dyskryminacji i zakres stosowania (art. 8)

Zakres ochrony	Płeć	Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość	Religia, wyznanie, światopogląd	Niepełno- sprawność	Wiek	Orientacja seksualna
Warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej	+	+	+	+	+	+
Przystępowanie i działanie w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i samorządach zawodowych oraz korzystanie z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji	+	+	+	+	+	+
Dostęp i warunki korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy	+	+	+	+	+	+

Ustawa antydyskryminacyjna (równościowa)

- przesłanki dyskryminacji i zakres stosowania (art. 6, 7, 8)

Zakres ochrony	Płeć	Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość	Religia, wyznanie, światopogląd	Niepełnosprawność	Wiek	Orientacja seksualna
Dostęp i warunki korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie	+	+				
Opieka zdrowotna		+				
Oświata i szkolnictwo wyższe		+				
Podejmowanie kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych	+	+	+	+	+	+

Ustawy antydyskryminacyjnej nie stosuje się do (art. 5):

- sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;
- treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;
- usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;

Ustawy antydyskryminacyjnej nie stosuje się do (art. 5):

- odmiennego traktowania co do możliwości i warunków **podejmowania i wykonywania działalności zawodowej** oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie **kształcenia zawodowego**, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- **ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd**, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;

Ustawy antydyskryminacyjnej nie stosuje się do (art. 5):

- odmiennego traktowania ze względu na kryterium **obywatelstwa**;
- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na **wiek**:

1. gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,

2. polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmierne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć.

Ustawa antydyskryminacyjna (równościowa)

Art. 11 - Działania wyrównawcze:

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przesłanek nierównego traktowania wymienionych w ustawie;

Art. 12

W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciężką chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje odszkodowanie określone w art. 13;

Ustawa antydyskryminacyjna

- Każda osoba, wobec której naruszona została zasada równego traktowania, ma prawo do **odszkodowania** (art. 13);
- **Przeniesiony (odwrócony) ciężar dowodu** – osoba dyskryminowana ma obowiązek uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a obowiązkiem pozwanego jest udowodnienie, że nie dopuścił się dyskryminacji (art. 14);
- **Zakaz działań odwetowych** - skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał (dotyczy także osób udzielających wsparcia osobie nierówno traktowanej) (art. 17).

Kwestia dyskryminacji w prawie cywilnym

(k.c. Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.;
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1025)

- Osobie dopuszczającej się dyskryminacji grozi odpowiedzialność cywilnoprawna za naruszenie dóbr osobistych;
- **Dobra osobiste:** w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza oraz racjonalizatorska (art. 23 k.c.);

Kwestia dyskryminacji w prawie cywilnym

(k.c. Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.;
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1025)

Osoba, której dobro osobiste zostało zagrożone, może zażądać (art. 24 k.c.):

1. **zaniechania działania** zagrażającego jej dobrom osobistym, chyba że nie jest ono bezprawne.
2. **dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia**, w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.
3. **zadośćuczynienia pieniężnego** lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny;
4. **naprawienia szkody majątkowej** na zasadach ogólnych.

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: *Dz.U. z 2018 r., poz. 1600*)

Art. 118

§ 1. Kto, w celu wyniszczenia w całości albo w części grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie, dopuszcza się zabójstwa albo powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu osoby należącej do takiej grupy, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 12, karze 25 lat pozbawienia wolności albo karze dożywotniego pozbawienia wolności.

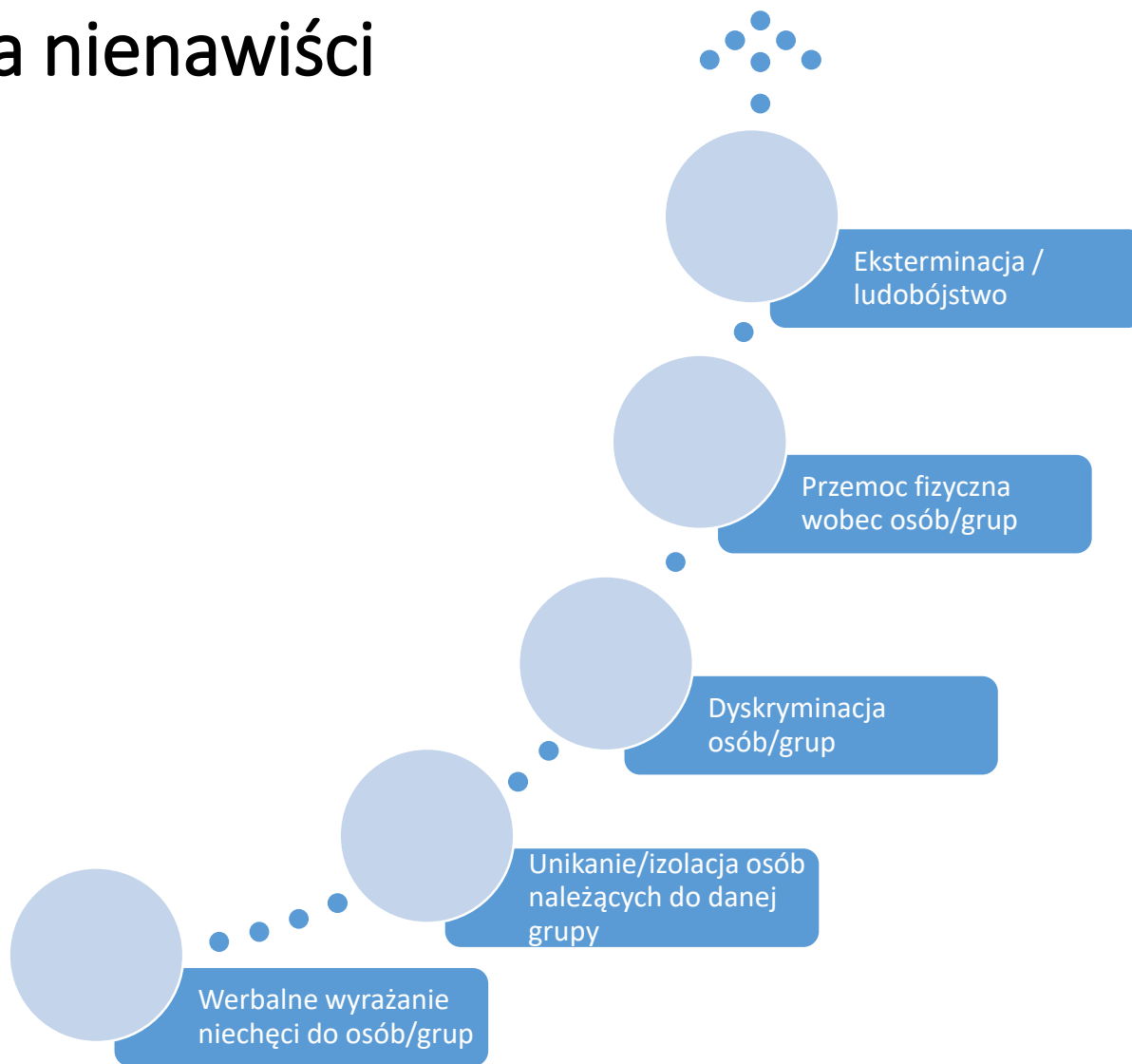
Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Art. 119

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Piramida nienawiści



Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Art. 256

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Art. 257

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: *Dz.U. z 2018 r., poz. 1600*)

Inne artykuły k.k. mogą być stosowane do zachowań towarzyszących dyskryminacji, takich jak:

- spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu;
- spowodowanie innego naruszenia czynności narządu ciała lub rozstroju zdrowia;
- branie udziału w bójce lub pobiciu, w którym naraża się człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, ciężki uszczerbek na zdrowiu albo inne naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia;
- groźenie innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona;

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Inne artykuły k.k. mogą być stosowane do zachowań towarzyszących dyskryminacji, takich jak:

- uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudzające u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub powoduje istotne naruszenie jej prywatności;
- ograniczanie człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową lub bezwyznaniowość;

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Inne artykuły k.k. mogą być stosowane do zachowań towarzyszących dyskryminacji, takich jak:

- doprowadzenie innej osoby do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej, albo do wykonania takiej czynności przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia;
- znęcanie się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej wiek, stan psychiczny lub fizyczny;

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*

tekst jedn.: *Dz.U. z 2018 r., poz. 1600*)

Inne artykuły k.k. mogą być stosowane do zachowań towarzyszących dyskryminacji, takich jak:

- pomawianie innej osoby, grupy osób, instytucji, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności;
- znieważanie innej osoby w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła;
- uderzanie człowieka lub naruszenie jego nietykalności cielesnej w inny sposób;

Kwestia dyskryminacji w prawie karnym

(k.k. *Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.*
tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1600)

Inne artykuły k.k. mogą być stosowane do zachowań towarzyszących dyskryminacji, takich jak:

- złośliwe lub uporczywe naruszanie (podczas wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych) praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego;
- odmawianie ponownego przyjęcia pracownika do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ;
- nie wykonanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, pomimo zobowiązania do tego orzeczeniem sądu.

Inne przepisy prawne

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407, z późn. zm.)
- 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.)
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.).

Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (2011 r.)

Wytyczne opierają się na uznaniu:

1. istniejących zobowiązań **państw** w zakresie poszanowania, ochrony oraz realizacji praw człowieka w związku z działalnością biznesu (skuteczna polityka, działania ustawodawcze, regulacje i praktyka orzecznicza);

Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (2011 r.)

Wytyczne opierają się na uznaniu:

2. roli **przedsiębiorstw** jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka (unikanie naruszania praw przysługujących innym, przeciwdziałanie negatywnym skutkom wpływu swoich działań na realizację praw człowieka);

Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (2011 r.)

Wytyczne opierają się na uznaniu:

3. potrzeby zapewnienia przez państwo odpowiednich i skutecznych **środków zaradczych i naprawczych** na wypadek naruszenia praw człowieka w związku z działalnością gospodarczą (dostęp ofiar do skutecznych środków zarówno sądowych, jak i pozasądowych).

Krajowy Plan Działania *na rzecz wdrażania* *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw* *człowieka na lata 2017-2020*

KPD

I.

Zobowiązanie państwa do ochrony praw człowieka przed naruszeniami ze strony biznesu

II.

Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka

III.

Dostęp do środków zaradczych

Krajowy Plan Działania *na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* na lata 2017-2020 - planowane działania o charakterze ciągłym dot. filaru I:

- Promowanie kwestii biznesu i praw człowieka na forach i w ramach procesów międzynarodowych;
- Współpraca w ramach UE na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*;
- Uwzględnianie odniesienia do *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* w rządowych dokumentach i planach działań, m.in. w „Krajowym Programie Działania na rzecz równego traktowania”;
- Promowanie informacji nt. praw człowieka w działalności biznesowej, w tym jako kwestii, która buduje wiarygodność i markę przedsiębiorstw oraz podnoszenie świadomości tematyki przestrzegania praw człowieka w biznesie w drodze publikacji i szkoleń.

Krajowy Plan Działania *na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* na lata 2017-2020 - planowane działania o charakterze ciągłym dot. filaru II:

- Wspieranie dobrych praktyk w obszarze praw człowieka i biznesu, w tym w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, jak i przedsiębiorstw, które realizują zlecenia dla państwa;
- Wspieranie przedsiębiorstw w ocenie ryzyk w obszarze praw człowieka przy prowadzeniu działalności gospodarczej w państwach trzecich, z wykorzystaniem ekspertyzy z placówek zagranicznych RP;
- Zwiększenie zaangażowania placówek zagranicznych RP w kwestii problematyki praw człowieka i biznesu, w tym w aspekcie prawa lokalnego i działalności przedsiębiorstw z Polski pod kątem realizacji praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji konfliktów zbrojnych;

Krajowy Plan Działania *na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* na lata 2017-2020 - planowane działania o charakterze ciągłym dot. filaru II:

- Wspieranie dialogu, w zależności od potrzeby, między przedsiębiorcami, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego a stroną rządową w kwestii wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*.
- Podjęcie działań dotyczących nawiązania współpracy między instytucjami państwowymi i podmiotami sektora biznesu w celu przeciwdziałania i ograniczenia zjawiska pracy przymusowej stanowiącego jedną z form przestępstwa handlu ludźmi.

Krajowy Plan Działania *na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* na lata 2017-2020 - planowane działania o charakterze ciągłym dot. filaru III:

- Kontynuacja działań w celu zapewnienia dostępu do sądowych, jak i pozasądowych środków zaradczych;
- Kontynuacja wspierania organizacji pozarządowych działających w obszarze biznesu i praw człowieka.

Organy odpowiedzialne za politykę równego traktowania i politykę antydyskryminacyjną na poziomie centralnym

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Odpowiedzialność:

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

Zadania:

- opracowywanie i opiniowanie aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczania skutków naruszeń zasady równego traktowania
- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania równego traktowania,
- występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych dotyczących równego traktowania
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania

Rzecznik Praw Obywatelskich

Stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania.

Zadania:

- pomaga ofiarom dyskryminacji,
- analizuje, monitoruje i wspiera równe traktowanie wszystkich osób,
- prowadzi niezależne badania dotyczące dyskryminacji,
- opracowuje i wydaje niezależne sprawozdania i zalecenia odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją,
- współdziała ze stowarzyszeniami, ruchami obywatelskimi, innymi dobrowolnymi zrzeszeniami i fundacjami w zakresie równego traktowania.

Rzecznik Praw Dziecka

Działa na rzecz ochrony praw dziecka, w szczególności prawa do życia i ochrony zdrowia, prawa do wychowania w rodzinie, prawa do godziwych warunków socjalnych oraz prawa do nauki

Zadania:

- podejmuje działania zmierzające do ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem, demoralizacją, zaniedbaniem oraz innym złym traktowaniem,
- upowszechnia również prawa dziecka oraz metody ich ochrony, szczególną troską i pomocą otaczając dzieci niepełnosprawne.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Sprawuje merytoryczny nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, prowadzi także interwencje w sprawach dotyczących osób z niepełnosprawnością.

Zadania m. in.:

- udzielanie informacji w sprawach z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- opracowywanie oraz opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych,
- opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych,
- inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Państwowa Inspekcja Pracy

Organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy poprzez kontrole oraz działania prewencyjne. Państwowa Inspekcja Pracy udziela też bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy.

Zadania:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązków wobec urzędów pracy i przepisów dotyczących funkcjonowania agencji zatrudnienia,
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach

Państwowa Inspekcja Pracy

Zadania:

- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy,
- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników,
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią, oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Rzecznik Praw Pacjenta

Organ administracji rządowej właściwy w sprawach ochrony praw pacjentów

Zadania m. in:

- prowadzenie postępowań w sprawach praktyk naruszających zbiorowe prawa pacjentów, występowanie do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej bądź o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie ochrony praw pacjenta,
- współpraca z organami władzy publicznej w celu zapewnienia pacjentom przestrzegania ich praw,
- przedstawianie właściwym organom władzy publicznej, organizacjom i instytucjom oraz samorządom zawodów medycznych ocen i wniosków zmierzających do zapewnienia skutecznej ochrony praw pacjenta,
- analiza skarg pacjentów w celu określenia zagrożeń i obszarów w systemie ochrony zdrowia wymagających naprawy.

Organizacje pozarządowe

Formy pomocy świadczone ofiarom dyskryminacji przez organizacje pozarządowe to przede wszystkim:

- bezpłatna pomoc prawna,
- bezpłatna reprezentacja przed sądem,
- wytaczanie powództwa na rzecz osoby pokrzywdzonej,
- udział w postępowaniach sądowych w charakterze strony,
- przedstawianie sądowi istotnej opinii w sprawie.

III. Oblicza dyskryminacji i możliwości interwencji

Obszary dyskryminacji

- zatrudnienie pracownicze i korzystanie z instrumentów rynku pracy,
- ochrona zdrowia,
- edukacja,
- dostęp do dóbr i usług

Obszar zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy

Dyskryminacja ze względu na płeć

- przyznanie kobiecie niższego niż mężczyźnie wynagrodzenia za wykonywanie pracy tej samej wartości

Dyskryminacja ze względu na wiek

- zamieszczanie w gazetach ofert pracy ze wskazaniem akceptowanej przez pracodawcę górnej granicy wieku kandydatów, gdy rodzaj pracy takiego ograniczenia obiektywnie nie uzasadnia

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie narodowe/rasowe/etniczne

- tolerowanie przez pracodawcę złego traktowania, kierowania obraźliwych słów, wyśmiewanie z powodu przynależności rasowej i etnicznej przez współpracowników

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia

- typowanie na szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych i przez to awans zawodowy wyłącznie osób pełnosprawnych, a pomijanie osób niepełnosprawnych

Dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd

- uzależnienie zatrudnienia od wyznawania lub niewyznawania określonej religii (nie dotyczy to zatrudnienia nauczyciela religii lub katechety w szkole)

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

- odmowa zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej na określonym stanowisku pracy z przyczyn orientacji seksualnej

Obszar ochrony zdrowia

Dyskryminacja ze względu na płeć

- odmowa kobiecie dostępu do badań prenatalnych, mimo istniejących wskazań

Dyskryminacja ze względu na wiek

- brak podjęcia pilnej interwencji lekarskiej wobec osoby starszej z powodu jej wieku

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie narodowe/rasowe/etniczne

- odmowa przyjęcia do szpitala, przychodni zdrowia lub gabinetu lekarskiego z powodu pochodzenia etnicznego

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia

- utrudniony dostęp do świadczeń zdrowotnych - np. dorosłym osobom z niepełnosprawnością intelektualną odmawia się wykonania zabiegu medycznego, ponieważ uważa się, że osoby te nie są w stanie świadomie wyrazić swojej zgody na zabieg

Dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd

- pozbawienie muzułmanek przebywających w ośrodkach dla uchodźców prawa do wyboru lekarza – kobiety, np. ginekologa

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

- odmowa pobrania krwi osobie o orientacji homoseksualnej uzasadniona zwiększonym ryzykiem zarażenia wirusem HIV

Obszar edukacji

Dyskryminacja ze względu na płeć

- ocenianie uczniów i uczennic albo studentów i studentek według innych kryteriów, stawianie im różnych wymagań i oczekiwań

Dyskryminacja ze względu na wiek

- brak ofert szkoleniowych skierowanych do osób starszych

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie narodowe/rasowe/etniczne

- kierowanie dzieci mniejszości narodowych lub etnicznych do szkół specjalnych

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia

- występowanie barier architektonicznych w szkołach, w których uczą się osoby z niepełnosprawnościami

Dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd

- brak możliwości uczestnictwa w lekcjach etyki

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

- przedstawianie osób homoseksualnych jako mniej wartościowych dla społeczeństwa

Obszar dostępu do dóbr i usług

Dyskryminacja ze względu na płeć

- nieuzasadnione wyższe ceny dla kobiet za usługę fryzjerską

Dyskryminacja ze względu na wiek

- formułowanie treści umów w sposób utrudniający ich prawidłowe zrozumienie przez osoby starsze

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie narodowe/rasowe/etniczne

- ustalanie wyższych cen usług/towarów w sytuacji, gdy odbiorcami są cudzoziemcy (np. karta dań napisana po angielsku zawiera ceny wyższe niż karta dań napisana po polsku)

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia

- zakaz wstępu do lokali gastronomicznych osób poruszających się z psem przewodnikiem

Dyskryminacja ze względu na religię, wyznanie, światopogląd

- odmowa wstępu do lokalu osobie ubranej w tradycyjny strój arabski

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

- odmowa zakwaterowania w hotelu pary osób homoseksualnych

Schemat postępowania ofiary dyskryminacji:

1. Uświadomienie sobie swoich praw oraz odpowiedzialności osób dyskryminujących;
2. Zapoznanie się z dostępnymi możliwościami działania, potrzebnymi dokumentami i dowodami zaistnienia dyskryminacji:
 - ✓ poszukanie wiedzy i wsparcia,
 - ✓ poznanie narzędzi możliwych do zastosowania przed wejściem na drogę sądową,
 - ✓ poznanie możliwych rozwiązań z uwzględnieniem drogi prawnej;
3. Podjęcie decyzji o odpowiednich działaniach.

Postępowanie ofiary dyskryminacji – możliwości działania przed wejściem na drogę sądową:

1. Sprzeciw na zachowanie osoby dyskryminującej – wyrażony w sposób niebudzący wątpliwości, że zachowanie jest niepożądane,
2. Żądanie zaniechania dyskryminacji, powiadomienie przełożonych osoby dyskryminującej (np. pismo interwencyjne);
3. Wykorzystanie procedur obowiązujących w firmie, instytucji (komisja pojednawcza, postępowanie dyscyplinarne, itp.);
4. Mediacja;
5. Ugoda pozasądowa (cywilnoprawna).

Postępowanie ofiary dyskryminacji – możliwości działania z uwzględnieniem drogi prawnej:

1. Złożenie skargi do sądu pracy (w przypadku dyskryminacji w obszarze zatrudnienia);
2. Złożenie pozwu do sądu okręgowego o naruszenie dóbr osobistych;
3. Złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa do prokuratury rejonowej (w uzasadnionych przypadkach);

Postępowanie ofiary dyskryminacji – możliwości działania z uwzględnieniem drogi prawnej:

4. Złożenie skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich, gdy decyzja organu władzy publicznej w sposób dyskryminujący narusza prawa lub wolności konstytucyjne;
5. Złożenie skargi do Państwowej Inspekcji Pracy (zachowanie anonimowości osoby składającej skargę);
6. Zwrócenie się do rządowych i pozarządowych organizacji zajmujących się kwestiami dyskryminacji.

Świadek dyskryminacji – możliwości działania:

1. Zapoznanie się z przepisami prawa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i dostępnymi środkami ochrony;
2. Powiadomienie osoby dyskryminowanej, że dyskryminacja jest niezgodna z prawem i można żądać zaprzestania niesprawiedliwego traktowania oraz naprawienia szkody;
3. Powiadomienie osoby dyskryminującej, że jej zachowanie jest dyskryminujące i niezgodne z prawem;

Świadek dyskryminacji – możliwości działania:

4. Pomoc osobie dyskryminowanej w poszukiwaniu organizacji wspierających ofiary dyskryminacji;
5. Formalne wystąpienie w roli świadka;
6. Zostanie pełnomocnikiem osoby dyskryminowanej w postępowaniu, jeśli nie jest ona w stanie aktywnie w nim uczestniczyć.

Instytucje / organizacje udzielające wsparcia ofiarom dyskryminacji:

1. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania
2. Rzecznik Praw Obywatelskich
3. Rzecznik Praw Pacjenta
4. Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
5. Rzecznik Praw Dziecka
6. Państwowa Inspekcja Pracy
7. Organizacje pozarządowe.

IV. Przeciwdziałanie dyskryminacji - dobre praktyki

Dlaczego warto ...?

prowadzenie polityki równych szans, antydyskryminacyjnej



włączanie do rynku pracy grup defaworyzowanych



podniesienie poziomu aktywności zawodowej



zmniejszenie się nakładów na pomoc społeczną



zmniejszenie się obszarów wykluczenia społecznego



autonomia na poziomie psychologicznym i niezależność finansowa jednostki

Korzyści

- niwelowanie stereotypów
- wzrost wiedzy
- wzrost poczucia bezpieczeństwa
- wykorzystywanie talentów
- kreowanie zasad dobrej kooperacji, wzajemnego poszanowania, zrozumienia

Jakie działania podjąć...?

Przeciwdziałanie stereotypom, uprzedzeniom dyskryminacji

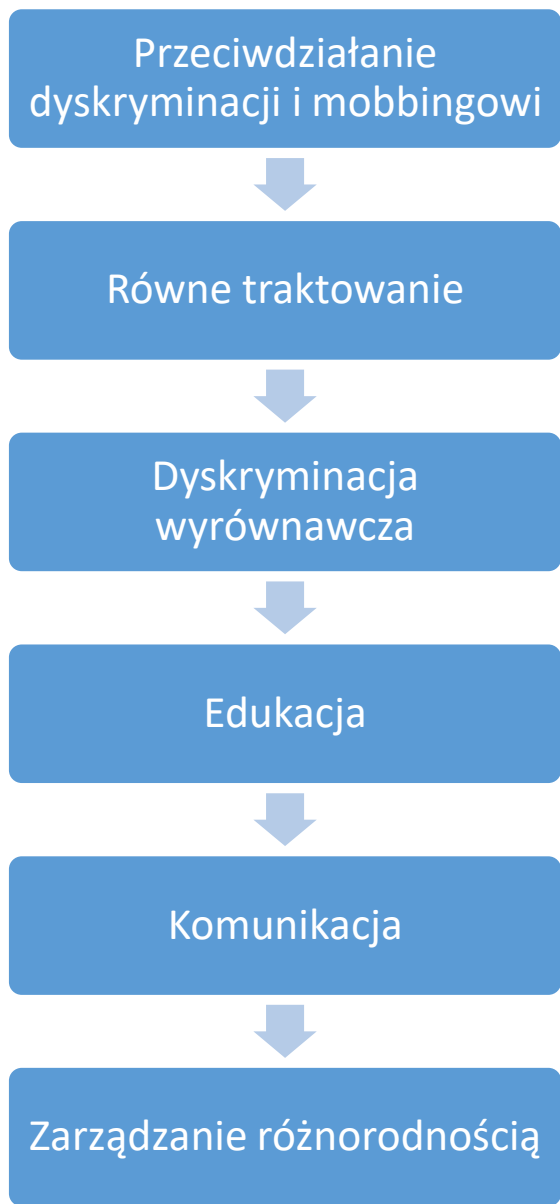
- zwiększanie „widzialności” grup dyskryminowanych (np. kampanie społeczne)
- zwiększanie świadomości w zakresie funkcjonowania mechanizmów dyskryminacji wśród samych defaworyzowanych grup
- podejmowanie na poziomie indywidualnym i organizacyjnym formalnych kroków w wypadku ujawnienia dyskryminujących przepisów

Przeciwdziałanie stereotypom, uprzedzeniom dyskryminacji

- wprowadzanie zapisów antydyskryminacyjnych, reagowanie, gdy nie są przestrzegane
- nagłaśnianie w mediach ujawnione przypadki dyskryminacji (w tym dyskryminacji pośredniej)- walor edukacyjny
- wprowadzanie edukacji antydyskryminacyjnej i podnoszenie świadomości społecznej
- dbanie o dostępność transparentnych informacji dot. dyskryminacji

Przeciwdziałanie dyskryminacji –wybrane przestanki - przykłady

Przeciwdziałanie dyskryminacji w urzędach / przedsiębiorstwach – dobre praktyki



Przeciwdziałanie dyskryminacji w dostępie do usług urzędu – dobre praktyki

- Likwidacja barier architektonicznych (adresaci: osoby niepełnosprawne, starsze, rodzice z małymi dziećmi);
- Usprawnienia komunikacyjne (adresaci: osoby starsze, chore, niepełnosprawne);
- Ograniczenie barier językowych (adresaci: osoby słabo słyszące, głuchonieme, imigranci zarobkowi);
- Ograniczenie barier informacyjnych (adresaci: osoby niedowidzące).

Dziękujemy za uwagę