



UNIwersYTET
WARSZAWSKI

RÓWNO WAŻNI



**Poradnik antydyskryminacyjny
dla osób studiujących i zatrudnionych
na Uniwersytecie Warszawskim**

UNIwersYTET WARszAWSKI

RÓWNOŚĆ, TOLERANCJA I SZACUNEK

**PORADNIK ANTYDYSKRYMINACYJNY
DLA OSÓB STUDIUJĄCYCH I ZATRUDNIONYCH
NA UNIwersYTECIE WARszAWSKIM**

pod redakcją

Karoliny Kędziory, Anny Grędzińskiej

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego

00-497 Warszawa, ul. Nowy Świat 4

e-mail: wuw@uw.edu.pl

księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Redakcja i korekta: Elwira Wyszyńska

Projekt i skład: Studio Układanka

ISBN: 978-83-235-3022-0

Wydanie I

Warszawa 2017

SPIS TREŚCI

WSTĘP *prof. Marcin Pałys, Rektor UW* 4

WPROWADZENIE *Karolina Kędziora* 6

Marta Witkowska

1. DYSKRYMINACJA JAKO ZJAWISKO SPOŁECZNE 8

Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja 9

Źródła negatywnych postaw 13

Konsekwencje stereotypów i uprzedzeń – czy jest się
czym martwić? 15

Kto może paść ofiarą stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji? 15

Kilka słów o dobrych praktykach 18

Zalecana literatura 19

Karolina Kędziora

2. PRAWNE ASPEKTY OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ 20

**a. Ochrona prawna przed dyskryminacją osób studiujących,
w tym również w ramach studiów doktoranckich** 22

Czym są cechy prawnie chronione? 22

Co należy rozumieć przez kształcenie zawodowe? 23

Formy dyskryminacji 24

- Dyskryminacja bezpośrednia 24
- Dyskryminacja pośrednia 25
- Molestowanie (tzw. szykany, zniewagi, nękanie) 27
- Molestowanie seksualne 29
- Zachęcanie do złamania obowiązku równego traktowania 32

Zakaz odwetu 33

Roszczenia osób studiujących wobec uczelni na gruncie Ustawy
o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego
traktowania 33

Roszczenia osób studiujących na gruncie innych przepisów niż Usta-
wa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego trakto-
wania 34

- Kodeks cywilny – naruszenie dóbr osobistych 34
- Kodeks karny – lista przykładowych czynów zabronionych, do
których może dojść w obszarze edukacji 36

- b. Ochrona prawna przed dyskryminacją osób zatrudnionych, w tym również w związku z odbywaniem studiów doktoranckich 39**
- Czym są cechy prawnie chronione 39
 - Obszary zatrudnienia objęte ochroną przed dyskryminacją na gruncie Kodeksu pracy 41
 - Formy dyskryminacji 41
 - Dyskryminacja bezpośrednia 42
 - Dyskryminacja pośrednia 43
 - Molestowanie 44
 - Molestowanie seksualne 44
 - Zachęcanie do złamania obowiązku równego traktowania 45
 - Obowiązek jednakowego wynagradzania 46
 - Obowiązek racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami 46
 - Zakaz odwetu 47
 - Wyjątki od obowiązku równego traktowania 47
 - Roszczenia osób zatrudnionych na uczelni na gruncie Kodeksu pracy i Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania 49
 - Roszczenia osób zatrudnianych na gruncie innych przepisów niż Kodeks pracy i Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania 50

Julia Berg

3. INSTYTUCJONALNA OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ 52

- a. Instytucjonalna ochrona przed dyskryminacją na Uniwersytecie Warszawskim 54**
- Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji 54
 - Główny specjalista ds. równouprawnienia na UW 55
 - Klinika Prawa Uniwersytetu Warszawskiego – Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej 56
 - Rzecznik Akademicki 56
 - Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych UW 57
 - Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji UW 58
 - Akademicka Poradnia Prawna 59
- b. Instytucjonalna ochrona przed dyskryminacją na szczeblu krajowym 60**
- Rzecznik Praw Obywatelskich 60
 - Pełnomocnik Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania 61
- c. Wykaz wybranych organizacji pozarządowych działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji 62**

WSTĘP

Mogłoby się wydawać, że pojęcie dyskryminacji jest tak zrozumiałe, że nie wymaga już wyjaśniania i uzasadniania jego negatywnych skutków. Niestety, mimo konstytucyjnej zasady równości gorsze traktowanie osób czy grup społecznych, powodowane silnymi uprzedzeniami i stereotypami, to zjawisko spotykane w wielu sferach życia. Społeczność akademicka również nie jest od niego wolna.

Oddajemy w Państwa ręce *Poradnik antydyskryminacyjny* – publikację skierowaną do studentów i pracowników naszej uczelni będącą częścią strategii działań równościowych realizowanych na Uniwersytecie Warszawskim.

Autorki poradnika chcą zwiększyć wiedzę i świadomość na temat dyskryminacji i nierównego traktowania, ich przejawów oraz możliwości reagowania na nie. *Poradnik* zachęca do kontaktu z odpowiednimi biurami i organizacjami (uniwersyteckimi i pozauniwersyteckimi), które udzielają pomocy i profesjonalnych porad prawnych.

Chciałbym, aby wydanie tej publikacji rozpoczęło na Uniwersytecie dyskusję na temat polityki równościowej oraz przyczyniło się do zwalczania dyskryminacji we wszelkich przejawach życia uczelni. Uniwersytet jest miejscem zdobywania i pogłębiania wiedzy, a także przestrzenią, gdzie kształtują się postawy, z którymi młodzi ludzie wkraczają w dorosłe życie. Uwrażliwienie ich na problematykę ochrony praw osób i grup społecznych narażonych na dyskryminację to jeden z ważnych celów, które, moim zdaniem, powinna realizować uczelnia.

Chciałbym, aby dzięki włączeniu dyskusji o polityce równościowej i antydyskryminacyjnej do debat o funkcjonowaniu uczelni wśród całej społeczności akademickiej wykształciła się postawa niezgody na istnienie jakichkolwiek form dyskryminacji, gorszego traktowania lub wykluczania.

Mam nadzieję, że *Poradnik antydyskryminacyjny* będzie pomocny dla wszystkich, którzy doświadczyli nierównego traktowania bądź zauważają je w swoim otoczeniu. Wierzę, że przez uświadomienie sobie negatywnych konsekwencji dyskryminacji, nietolerancję takich zachowań oraz pokazanie, jak można przeciwdziałać takim zjawiskom, uda się utrwalić w społeczności akademickiej postawy szacunku, poszanowania równości oraz różnorodności.



prof. Marcin Pałyp,
Rektor Uniwersytetu Warszawskiego

WPROWADZENIE

Bez obaw! Niniejsza publikacja to nie podręcznik prawa, choć do przepisów się odnosi. Publikacja została przygotowana z myślą o KAŻDEJ osobie, która, czy to pracując na uczelni, czy to studiując, chce zadbać o siebie i innych uczestników życia akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim. Autorki, przygotowując poradnik, chciały pokazać czym jest dyskryminacja, jak bardzo zjawisko to jest powszechne, z czego być może nie zdajemy sobie sprawy, i dlaczego należy mu przeciwdziałać. Uczelnia to środowisko, w którym wciąż dochodzi do interakcji między osobami studiującymi, przygotowującymi doktoraty, zatrudnionymi jako wykładowcy, badacze, pracownicy administracji lub obsługi, wewnątrz tych grup oraz pomiędzy nimi. Relacja władzy nie dotyczy jedynie kontaktu osób studiujących z wykładowcą czy pracownikiem administracyjnym, ale też kontaktów pomiędzy samymi studentami/studentkami. Wystarczy, że dana osoba należy do grupy większościowej, na przykład ze względu na kolor skóry czy wiek, a już może mieć przewagę, która, w połączeniu z nawet nieświadomym uprzedzeniem, może prowadzić do dyskryminacji.

Niniejszy *Poradnik* zawiera przykłady wzorowane na prawdziwych historiach z praktyki poradniczej czy doniesieniach prasowych z całego kraju, dzięki którym łatwiej zrozumieć, czy sytuacje, z jakimi możemy zetknąć się każdego dnia, to tylko nieuprzejmość, czy może już zakazane prawem nierówne traktowanie. Celem publikacji jest pomoc w ocenie sytuacji, w jakiej można się znaleźć zarówno studiując, jak i pracując na uczelni. W *Poradniku* zamieszczono wskazówki, w jaki sposób udzielić wsparcia oraz do kogo zwrócić się w przypadku rozpoznania przejawów dyskryminacji lub nierównego traktowania. *Poradnik* odwołuje się do przepisów, aby lepiej zobrazować granice ochrony prawnej, co, mamy nadzieję, wzmocni poczucie bezpieczeństwa wszystkich adresatów publikacji. Wierzymy, że dzięki zdobytej wiedzy wszyscy członkowie społeczności akademickiej będą mogli w razie potrzeby bronić siebie, ale również reagować na zaobserwowane naruszenia i sygnalizować je władzom uczelni lub wydziału. To, na czym zależy uczelni, to uwrażliwienie możliwie wielu osób uczestniczących w życiu akademickim na krzywdzące traktowanie, tak ażeby nie pozostawały obojętne wobec niego. Może się bowiem zdarzyć, że sami też będziecie potrzebować wsparcia. NIKT nie zakłada, że doświadczy dyskryminacji. Warto reagować na krzywdę i niesprawiedliwe traktowanie kolegi lub koleżanki z roku bądź osoby współpracującej. Dbając o swoją społeczność, dbamy również o siebie.

Karolina Kędziora

1.

**DYSKRYMINACJA
JAKO ZJAWISKO
SPOŁECZNE**

Marta Witkowska

STEREOTYPY, UPRZEDZENIA I Dyskryminacja

W języku potocznym pojęcia takie jak stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja są często stosowane zamiennie. Fachowo jednak terminy te określają różne zakresy stosunku wobec osób lub grup. **Stereotypy** odnoszą się do **przekonań** i **oczekiwań** (np. „uważam, że przedstawiciele grupy X są bardzo inteligentni, ale również nieuczciwi i ogólnie niemili”). **Uprzedzenia** z kolei odnoszą się do **ogólnego nastawienia emocjonalnego** (np. „nie lubię osób z grupy X”). **Dyskryminacja** natomiast opisuje **zachowania** przejawiane wobec danej grupy (np. „unikam kontaktu z osobami z grupy X, a kiedy już taki kontakt nastąpi, staram się zachować fizyczny dystans”). Oczywiście wszystkie te trzy aspekty są silnie wzajemnie powiązane i stanowią elementy ogólnego nastawienia do danej grupy lub osoby, które nazywamy postawą.



Stereotypy

Często zdarza się, że zanim podejmiemy kontakt z daną osobą, mamy już pewne oczekiwania wobec niej i przekonania na jej temat. Zapytani o różne grupy etniczne czy narodowe, z którymi nigdy nie mieliśmy do czynienia, jesteśmy gotowi wymienić przynajmniej kilka charakterystycznych te grupy cech. Podobnie na podstawie pojedynczych interakcji z przedstawicielem danej grupy jesteśmy gotowi wysnuwać wnioski na temat jej całej, w nieuzasadniony sposób uogólniając nasze doświadczenia. Tego rodzaju struktury poznawcze, na które składają się różnego rodzaju przekonania i oczekiwania wobec osób i grup, pozbawione podstaw w postaci adekwatnej obserwacji, noszą nazwę stereotypu.

Po raz pierwszy o stereotypach jako fenomenie społecznym pisał Walter Lippman – amerykański dziennikarz, definiując je jako „obrazy w naszej głowie”, czyli przekonania, które nie wynikają z bezpośredniej obserwacji danego obiektu. Jako takie stereotypy odgrywają ważną rolę w społecznym funkcjonowaniu człowieka, pozwalając na (przynajmniej pozorne) rozumienie świata społecznego bez konieczności wydatkowania wielu zasobów poznawczych. Dzięki zawartej w stereotypach uproszczonej, gotowej wiedzy możemy formułować sądy o osobach i grupach, unikając wysiłku związanego z pogłębioną obserwacją i analizą ich jednostkowych zachowań. Tego rodzaju poznawcza oszczędność jest o tyle ważna, że umożliwia skuteczne funkcjo-

nowanie w świecie nieustannie dostarczającym nam ogromnej ilości pojedynczych bodźców, których nie jesteśmy w stanie przetworzyć. Porządkując je, stereotypy przyspieszają nasze reakcje i ułatwiają poruszanie się w tak złożonym środowisku. Zarazem jednak sądy powstałe na podstawie stereotypowej wiedzy są narażone na duże ryzyko błędu – nietrafnej oceny danej osoby przez pryzmat jej przynależności do danej grupy. Przykładowo badania systematycznie pokazują, że Polacy postrzegają Romów jako niekompetentnych. W ogólnopolskim sondażu przeprowadzonym w 2009 roku przez Centrum Badań nad Uprzedzeniami grupę tę w wymiarze kompetencji oceniono znacznie gorzej niż wszystkie uwzględnione w badaniu grupy narodowe i etniczne: Niemców, Żydów, Ukraińców, Białorusinów, Rosjan, Wietnamczyków i Polaków. Tego rodzaju stereotypowy obraz Roma, jako osoby o bardzo niskich kompetencjach, stoi w sprzeczności z długą listą znawców i autorytetów ze świata kultury i nauki (w tym laureata Nagrody Nobla), mających romskie korzenie. Stereotyp ten z łatwością może prowadzić też do gorszego traktowania osób pochodzenia romskiego, spośród których coraz więcej pragnie zdobyć wyższe wykształcenie na polskich uczelniach.



Uprzedzenia

Wiedza, którą gromadzimy w miarę zbierania nowych doświadczeń społecznych, wiąże się z różnymi reakcjami emocjonalnymi. Wiedza o dobrych i pożądanym cechach i działaniach naszych bliskich sprawia, że lubimy ich jeszcze bardziej, podczas gdy poznając negatywne cechy i działania innych osób, czujemy wobec nich coraz silniejszą antypatię.

Podobnie rzecz ma się ze stereotypami, które mimo iż są nie są rzetelnym źródłem informacji o innych, wiążą się jednak z określonymi uczuciami, nazywanymi uprzedzeniami. Uprzedzenie to negatywne nastawienie emocjonalne do grupy lub osoby, które podobnie jak stereotyp wyprzedza kontakt z samym obiektem. Jesteśmy uprzedzeni, bo „uprzednio”, zanim kogoś spotkaliśmy, już go nie lubimy. Szczególnie dobitnym przykładem uprzedzeń są deklarowane przez respondentów Polskiego Sondażu Uprzedzeń 2017 negatywne uczucia wobec uchodźców (ponad ¼ respondentów czuje wobec nich obrzydzenie i pogardę, 29% deklaruje złość, aż 46% czuje strach). W tym samym sondażu 95% respondentów przyznaje, że nie zna żadnego uchodźcy, a 91% nie może nawet zadeklarować, że ktoś z jego/jej bliskich zna choć jednego uchodźcę. Silne negatywne uczucia względem tej grupy nie mogą więc być wynikiem własnych doświadczeń badanych bądź bliskich im osób, ale są raczej skutkiem coraz bardziej powszechnej stereotypizacji tej grupy.



Dyskryminacja

Zarówno stereotypy (czyli nadmiernie uogólnione przekonania na temat grup/osób), jak i uprzedzenia (czyli negatywne nastawienie emocjonalne wobec tych grup/osób) mogą prowadzić do gorszego traktowania tych, których stereotypy i uprzedzenia dotyczą. Takie negatywne działania wobec osób ze względu na przynależność do danej grupy nazywamy dyskryminacją. Możemy mieć z nią do czynienia na poziomie interpersonalnym (bezpośrednim), ale także instytucjonalnym (pośrednim).

STREOTYP



UPRZEDZENIE



DYSKRYMINACJA

„Cudzoziemcy
są nieprzyjaźni

...więc ich nie lubię

...i gorzej ich traktuję”

Dyskryminacja instytucjonalna oznacza nierówny podział praw i możliwości pomiędzy jednostki i grupy, który jest wpisany w zasady funkcjonowania danego społeczeństwa. Do takiej sytuacji dochodzi, gdy przepisy, kryteria lub szeroko akceptowana praktyka społeczna powodują szczególnie niekorzystną sytuację pewnej grupy osób w porównaniu z innymi. Typowym przykładem takiej dyskryminacji jest sytuacja kobiet na polskim rynku pracy. Jak pokazuje raport GUS, jeszcze w 2014 roku średnie wynagrodzenie brutto za godzinę pracy było wśród kobiet przeciętnie o 13,9% niższe niż wśród mężczyzn (por. strona 12).

Dyskryminacja interpersonalna odnosi się do bezpośrednich interakcji między ludźmi i może przyjmować różne formy – od unikania kontaktu wzrokowego z daną osobą i nieodpowiadania na „dzień dobry”, aż po bardziej wyraźne formy działania na jej szkodę, takie jak niesprawiedliwe traktowanie w postępowaniu rekrutacyjnym, przyznawanie niższych wynagrodzeń bądź ignorowanie jej opinii w dyskusji. Szczególnie łatwo o tego rodzaju nadużycia w sytuacji różnicy statusu, gdzie osoby z grup obarczonych stereotypami i uprzedzeniami pozostają w zależności od innych osób – przełożonych w pracy czy wykładowców na uczelni. Jako że sama przynależność do grupy większościowej (etnicznie, kulturowo czy światopoglądowo) wiąże się z wyższym statusem społecznym, ona także sprzyja gorszemu traktowaniu **innych**. Ksenofobiczne ataki na zagranicznych studentów, w których agresorami najczęściej są przedstawiciele lokalnej społeczności (studenci jednego roku, współpasażerowie autobusu lub po prostu przechodnie), są jednym z przykładów tego zjawiska.

Coraz częściej występującą formą dyskryminacji interpersonalnej jest **mowa nienawiści**, czyli rozpowszechnianie wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową oraz inne formy nietolerancji ze względu na różne cechy, takie jak:

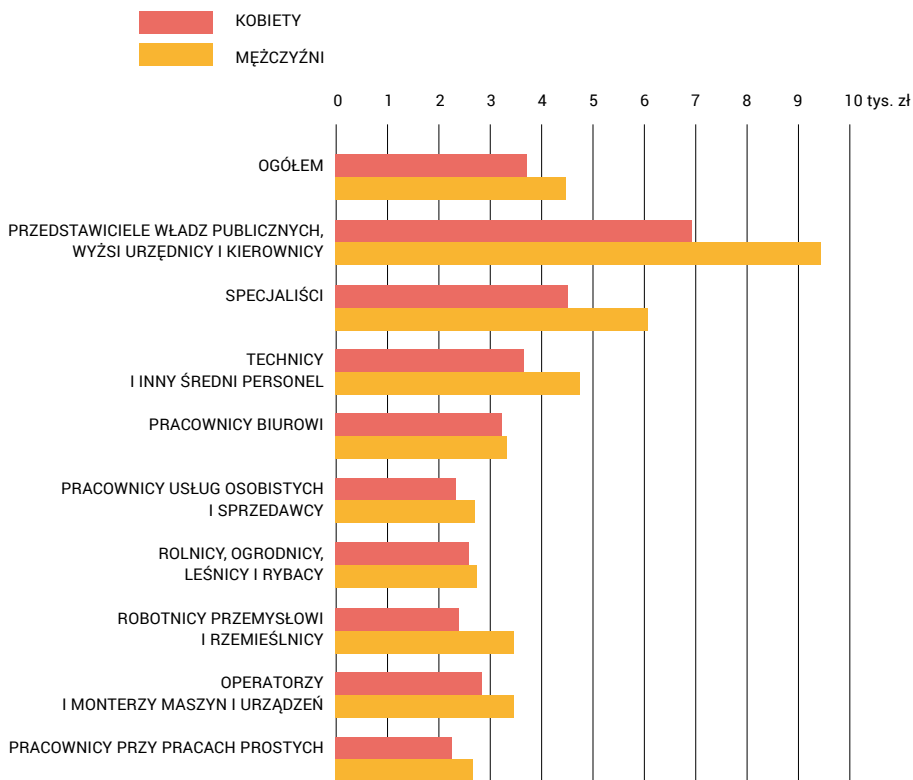
- pochodzenie etniczne (ksenofobia),
- narodowość (szowinizm),
- płeć (seksizm),
- tożsamość płciowa (transfobia),
- orientacja psychoseksualna (homofobia),
- wiek (ageizm),
- światopogląd (np. antysemityzm, islamofobia). Ten rodzaj dyskryminacji wydaje się szczególnie niebezpieczny, gdyż ze względu na swoją werbalną formę bywa często bagatelizowany, mimo że silnie przyczynia się do pogorszenia dobrostanu osób nim dotkniętych.

Badanie GUS z 2014 roku pokazuje, że przeciętne wynagrodzenie kobiet w Polsce jest aż o 17% niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn.

Nierówności płacowe obserwujemy w każdej grupie zawodowej, choć przejawiają się one w różnym stopniu. Różnice te stają się jeszcze wyraźniejsze, gdy analizujemy odsetek najlepiej zarabiających.

W Polsce 10% najlepiej zarabiających kobiet zarabia w sumie 77% zsumowanego wynagrodzenia 10% najlepiej zarabiających mężczyzn. Nierówności na rynku pracy potęguje fakt, że kobiety ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu. Podczas gdy dwie najważniejsze przyczyny nierówności wymieniane przez badanych to niemożność znalezienia pracy lub własne preferencje, kobiety wymieniają także konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami (13%), podczas gdy wśród mężczyzn odpowiedź ta praktycznie nie występuje (3%).

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO WEDŁUG PŁCI I GRUP ZAWODOWYCH W PAŹDZIERNIKU 2014 R.



Źródło: http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety_i_mezczyzni_2016.pdf.

ŹRÓDŁA NEGATYWNYCH POSTAW

Odnosząc się do informacji przedstawionych powyżej, źródła stereotypów i wynikających z nich uprzedzeń oraz dyskryminacji można upatrywać w normalnym funkcjonowaniu ludzkiego systemu poznawczego i w jego ograniczeniach. Nie jesteśmy w stanie przetworzyć wszystkich informacji o otaczającym nas świecie społecznym, dlatego uogólniona, stereotypowa wiedza pozwala nam choć trochę orientować się w tym złożonym i szybko zmieniającym się środowisku. Ponadto jedna z podstawowych ludzkich potrzeb dotyczy utrzymania pozytywnej samooceny. Jej źródłem może być pozytywna ocena grupy, do której należymy, a tę z kolei łatwo osiągnąć przez gorsze ocenianie innych grup. Liczne badania wykazały, że tego rodzaju faworyzowanie grup, których członkami jesteśmy, zachodzi na bardzo automatycznym poziomie i często nawet bez świadomości jednostki – naturalnie przychodzi nam oceniania innych gorzej, bo wówczas sami na tym tle wypadamy lepiej. Naturalnie też i bardzo szybko zaczynamy faworyzować grupy, do których należymy. Amerykański psycholog Henri Tajfel wykazał, że dotyczy to nie tylko grup, z którymi wiąże nas wspólna historia i seria wspólnych doświadczeń, ale także tych, które zostały arbitralnie stworzone na potrzeby jednego eksperymentu (por. strona 14). Gorsze traktowanie grup, do których nie należymy, może być także tłumaczone ewolucyjnie. Bardziej ufamy osobom i chętnie współpracujemy z tymi, które są do nas podobne i należą do tej samej społeczności. Członkowie grup, do których nie należymy, mogą budzić w nas lęk i inne negatywne emocje po prostu dlatego, że ich nie znamy.

Umiejętność kategoryzowania osób według ich przynależności do grup można zaobserwować nawet u bardzo małych dzieci. Już 7-miesięczne są w stanie przypisać ludzi do najprostszych kategorii: kobiet i mężczyzn. W toku rozwoju dzieci uczą się rozpoznawać kolejne kategorie i kojarzyć je z określonymi emocjami. Dlatego pierwszym ważnym źródłem uczenia stereotypów i uprzedzeń jest rodzina – jak wykazano, członkowie rodzin wykazują dużą zgodność uznawanych stereotypów. Podobną funkcję pełnią media, które prezentując grupy społeczne w utarty, stereotypowy sposób, utrwalają tym samym ich społeczny obraz.

Innym ważnym mechanizmem powstawania i utrwalania się negatywnych postaw jest historia relacji między grupami. Stereotypy i uprzedzenia mogą być wtórnie wzmacniane przez istniejącą dyskryminację i służyć jako uzasadnienie dla niej. Tego rodzaju usprawiedliwianie własnej lepszej pozycji umożliwia grupom uprzywilejowanym korzystanie z niezasłużonych przywilejów, unikają one zarazem nieprzyjemnych uczuć, takich jak poczucie winy czy niesprawiedliwości. Przykładowo w dobie niewolnictwa właściciele ziemscy mogli używać stereotypowych negatywnych przekonań na temat osób czarnoskórych, by usprawiedliwić korzystanie z ich darmowej pracy. Dziś niższe wynagradzanie pracy kobiet może być wyjaśniane i usprawiedliwiane utrzymującym się w naszym kręgu kulturowym przekonaniem o ich niższych kompetencjach zawodowych. Mechanizm ten sprawia, że stereotypy i uprzedzenia są szczególnie niepodatne na zmianę.

Może się wydawać, że postrzegania świata w kategorii grup społecznych i faworyzowanie tych, do których należymy, jest niegroźne. Każdy z nas tworzy przecież różne grupy społeczne z bliskimi osobami – rodziną, przyjaciółmi, mieszkańcami tego samego bloku. Może wydawać się naturalne lepsze traktowanie osób, które znamy i na których wzajemność możemy liczyć. Henri Tajfel ze współpracownikami wykazał jednak, że znaczenie przynależności do tej samej grupy nie ogranicza się do znanych, bliskich osób, którym możemy ufać. Okazuje się, że w gronie obcych nam ludzi jesteśmy skłonni lepiej traktować tych, o których dowiemy się, że należą do tej samej grupy co my (nawet jeśli grupa została wymyślona przez eksperymentatora!), a gorzej tych, których przydzielono do innej grupy.

- 1.** W amerykańskim eksperymencie osobom badanym pokazano reprodukcje dwóch przykładów malarstwa abstrakcyjnego – jeden autorstwa Paula Klee, drugi Wassily'ego Kandinsky'ego. Zadaniem badanych było wskazanie obrazu, który bardziej im się podoba. Następnie badani mieli zostać poinformowani, kto jest autorem wybranego przez nich obrazu. Nie wiedzieli jednak, że eksperymentator udzielał tej odpowiedzi każdemu badanemu losowo, bez względu na to, który obraz wybrali. W efekcie badani zostali więc podzieleni na dwie grupy, a w każdej z nich znaleźli się fani zarówno Klee, jak i Kandinsky'ego.
- 2.** W kolejnym etapie badania zadaniem uczestników było wybranie jednej z proponowanych strategii podziału nagród między badanych. Czy ich losowa przynależność do grupy, która rzekomo lubiła bardziej malarstwo Klee lub Kandinsky'ego, miała jakiś wpływ na ich decyzje? Okazało się, że tak. Badani przyznawali więcej nagród osobom z grupy, do której zostali przydzieleni, a mniej osobom z drugiej grupy. Co więcej, wybierali oni strategię, które wiązały się z maksymalizowaniem różnicy między tym, co otrzymają osoby z grupy własnej, a tym, co ci z drugiej grupy, mimo że mogli przyznać osobom z obu grup tyle samo nagród. Działo się tak, choć nie mieli z osobami z własnej grupy żadnego kontaktu (każdy indywidualnie brał udział w badaniu), nie wiedzieli, kto należy do ich grupy, a kto do drugiej grupy, a sami nie mieli też żadnej bezpośredniej korzyści z faworyzowania członków własnej grupy.

KONSEKWENCJE STEREOTYPÓW I UPRZEDZEŃ – CZY JEST SIĘ CZYM MARTWIĆ?

Stereotypy, uprzedzenia i wynikająca z nich dyskryminacja są typowymi elementami ludzkiego funkcjonowania w świecie społecznym, z jednej strony mają na celu ułatwienie adaptacji do szybko zmieniającego się otoczenia, a z drugiej – skuteczną ochronę przed potencjalnym zagrożeniem. Wszyscy mamy z nimi kontakt i w różnym stopniu im ulegamy. Niestety jednak jak wszystkie heurystyki bazujące na uproszczeniu i uogólnieniu są one związane z dużym ryzykiem błędu.

Ze względu na ich powszechność stereotypy i uprzedzenia często są bagatelizowane. Badania psychologów społecznych przekonują natomiast o ich kluczowej roli w pogłębianiu się podziałów społecznych oraz pogorszeniu dobrostanu osób narażonych na bycie ich obiektem. Eksperyment Jeffa Greenberga i Thomasa Pyszczynskiego wykazał, że samo wysłuchanie rasistowskiego komentarza na temat przedstawiciela mniejszości (np. czarnoskórego prawnika) negatywnie wpływa na oceny jego kompetencji zawodowych. Nienawistny język odnoszący się do mniejszości nie tylko wzmacnia myślenie stereotypowe u grup większościowych, ale także bezpośrednio odbija się na sytuacji ofiar takich wypowiedzi, czyli grup mniejszościowych. Wśród mniejszości, wobec których negatywne stereotypowe etykietowanie jest szczególnie silne, zaobserwowano wyższy odsetek samobójstw, interpretując doświadczenia bycia przedmiotem mowy nienawiści w kategoriach traumy, która w dalszych konsekwencjach może skutkować agresją skierowaną wobec grup większościowych bądź też agresją uwewnętrzną – prowadzącą do depresji i uzależnień. Mimo groźnych skutków mowa nienawiści jest jednak często bagatelizowana, a organy ścigania bardzo rzadko interweniują z własnej inicjatywy w sprawie jej występowania. Sami poszkodowani zazwyczaj nie szukają pomocy w instytucjach publicznych, kierując się przekonaniem, że poszukiwanie takiej pomocy byłoby nieskuteczne.

KTO MOŻE PAŚĆ OFIARĄ STEREOTYPÓW, UPRZEDZEŃ I DYSKRYMINACJI?

Każdy z nas należy do różnych grup społecznych i w określonych warunkach może stać się ofiarą stereotypów i uprzedzeń oraz wynikającej z nich dyskryminacji. Szczególnie narażeni na nie jesteśmy wówczas, gdy wyróżniamy się na tle jednolitego środowiska. Dlatego szczególnie zagrożone nierównym traktowaniem są grupy mniejszościowe, których przynależność etniczna, narodowa, światopoglądowa, kulturowa czy orientacja seksualna różnią się od tej prezentowanej przez większość społeczeństwa, w którym żyją.

Uprzedzenia utrzymują się szczególnie silnie w społeczeństwach niemających wielu okazji do kontaktu z przedstawicielami grup, których uprzedzenia dotyczą (np. ze względu na pokonfliktową izolację, jak w Irlandii Północnej czy Bośni i Hercegowinie, lub z powodu niskiego udziału mniejszości w populacji danego kraju lub regionu – jak w Polsce czy we wschodniej części Niemiec). Brak możliwości weryfikacji negatywnych przekonań na temat tych grup sprzyja utrzymywaniu się stereotypów i uprzedzeń, które wtórnie skutkują jeszcze silniejszym wykluczeniem. Sondaże prowadzone w ostatnich latach przez CBOS¹ potwierdzają ten mechanizm na przykładzie dwóch najmniej lubianych w Polsce mniejszości – Romów i osób homoseksualnych. Dwie trzecie Polaków nigdy nie miało kontaktu z osobą narodowości romskiej, a 75% nie zna nikogo o orientacji homoseksualnej.

¹ CBOS (2008). Postawy wobec Romów w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji. Komunikat z badań, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_104_08.PDF; CBOS (2010). Postawy wobec gejów i lesbijek. Komunikat z badań, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_095_10.PDF.

Dyskryminacja nie ogranicza się jednak tylko do izolowanych grup mniejszościowych, których nierówne traktowanie łatwo dostrzec i piętnować. Szczególnym przykładem głęboko kulturowo zakorzenionego nierównego traktowania, na tyle ugruntowanego, że wydającego się naturalnym stanem rzeczy, jest seksizm, czyli stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na płeć. Mimo oczywistej dyskryminacji kobiet na rynku pracy (por. strona 12) problem ten nadal wydaje się być ignorowany przez znaczną część społeczeństwa, co samo w sobie oznacza gorsze traktowanie. W 2013 roku ponad połowa badanych Polskiego Sondażu Uprzedzeń zgodziła się ze stwierdzeniem, że „Dyskryminacja kobiet w Polsce nie jest już problemem”, a prawie połowa (45,8%) uznała, że „W ostatnich latach rząd i media wykazywały więcej troski o równe traktowanie kobiet, niż uzasadniały to rzeczywiste doświadczenia kobiet”.

W Polskim Sondażu Uprzedzeń 2017 reprezentatywna próba Polaków odpowiadała na trzy pytania diagnozujące ich skłonność do zaakceptowania obecności przedstawicieli mniejszości etnicznych i seksualnych w najbliższym otoczeniu:

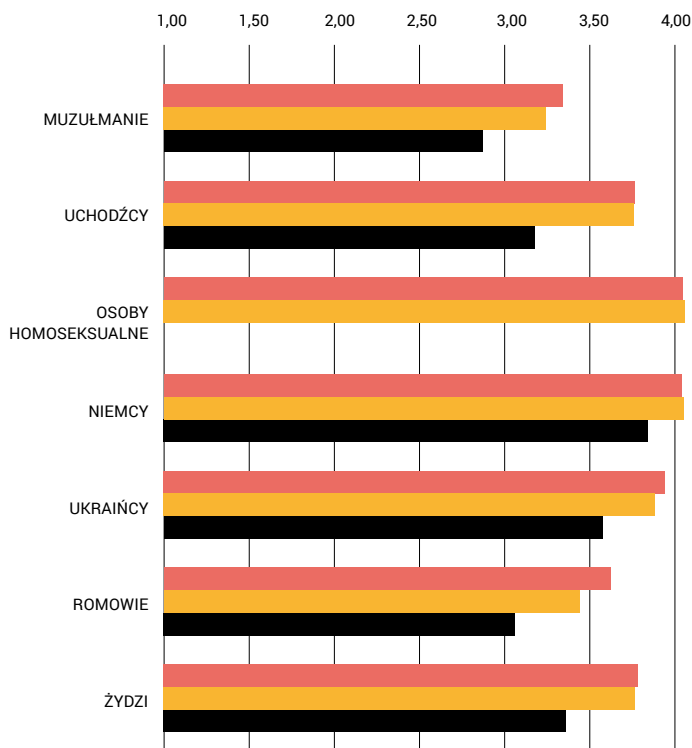
- 1.** Czy zaakceptował(a)by Pan/Pani, aby w Pana/Pani miejscu **pracy** zatrudniony był [nazwa grupy];
- 2.** Czy zaakceptował(a)by Pan/Pani jako **sąsiada** [nazwa grupy];
- 3.** Czy zaakceptował(a)by Pan/Pani **małżeństwo** członka Pana/Pani rodziny z [nazwa grupy]².

Zdecydowanie nie lubianą mniejszością etniczną okazali się Romowie³: 35% badanych nie chciałoby, żeby Rom/ka był/a zatrudniony/a w ich miejscu pracy. 43% respondentów nie chciałoby mieszkać w sąsiedztwie osób pochodzenia romskiego, a zdecydowana większość (56,7%) nie zaakceptowałaby małżeństwa członka rodziny z taką osobą.

Ważne z punktu widzenia bieżącej debaty politycznej wydają się postawy Polaków wobec muzułmanów oraz uchodźców. Respondenci do obu tych grup odnieśli się raczej negatywnie. 44% procent badanych nie zaakceptowałoby sąsiadów uchodźców, nieco więcej, bo 51%, negatywnie odniosłoby się do sąsiedowania z muzułmaninem lub muzułmanką. 39% badanych byłoby niechętnych zatrudnieniu w ich miejscu pracy uchodźcy, 45% zareagowałoby negatywnie na pojawienie się w ich miejscu pracy muzułmanina. 56% badanych byłoby przeciwnie małżeństwu z uchodźcą, a 64% małżeństwu z muzułmaninem.

W sondażu zaobserwowano pewną poprawę postaw wobec osób homoseksualnych w stosunku do lat ubiegłych – badani zadeklarowali ogólnie pozytywne postawy wobec tej grupy. Niemniej jednak prawie co trzeci badany nie zaakceptowałby zatrudnienia osoby homoseksualnej w swoim miejscu pracy (28%) lub w sąsiedztwie (29%).

**POLSKI SONDAŻ UPREDZEŃ 2017: POZIOM AKCEPTACJI PRZEDSTAWICIELI GRUP
MNIJSZOŚCIOWYCH W NAJBLIŻSZYM OTOCZENIU**



Na wszystkie pytania badani odpowiadali na skali od 1 (zdecydowanie był(a)bym przeciwny) do 4 (zdecydowanie bym zaakceptował/a).

² W odniesieniu do osób homoseksualnych nie zadano pytania 3, dotyczącego małżeństwa.

³ W badaniu pytano o grupę romską, używając bardziej rozpowszechnionego określenia tej grupy: „Cyganie”.

KILKA SŁÓW O DOBRYCH PRAKTYKACH

O ile stereotypy i uprzedzenia przyswajamy nieświadomie w toku całego życia, o tyle dużo trudniej jest się ich na dobre odczyścić. Jednakże badania pokazują, że już sama rozmowa z osobą uprzedzoną, podczas której jest ona proszona o uzasadnienie swoich negatywnych postaw, może przynieść pozytywne efekty. Podobnie pogłębiony kontakt z osobami reprezentującymi grupy dyskryminowane jest znaną metodą poprawy postaw wobec nich. Efekt ten zaobserwowano między innymi wśród studentów wyjeżdżających na stypendium Erasmus do krajów, gdzie mieli oni okazję zawrzeć bliższą znajomość z muzułmanami. Okazuje się, że osoby, które na wyjeździe zawarły takie znajomości, po powrocie przejawiały istotnie niższy poziom uprzedzeń wobec muzułmanów oraz mniejsze poczucie zagrożenia związane z ewentualną obecnością muzułmanów w ich otoczeniu. Innym sposobem walki z uprzedzeniami jest uświadomienie sobie podobieństw między grupą stereotypizowaną i własną grupą (np.: choć mamy różne pochodzenie, kolor skóry, religię – wszyscy jesteśmy studentami), co, jak pokazują badania, także w pewien sposób przeciwdziała nierównemu traktowaniu.

Szczególnie ważny wydaje się wpływ norm społecznych – przekonań o tym, co wypada, a czego nie. Uprzedzenia wobec grup społecznych są wyrażane dużo częściej w społecznościach, które dają na nie przyzwolenie, dlatego tak ważne są jasne komunikaty o niezgodzie na nierówne traktowanie, zarówno ze strony autorytetów, jak i wszystkich członków społeczności.





ZALECANA LITERATURA

Poniższa literatura pomoże pogłębić wiedzę na temat omawianych zagadnień:

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bilewicz, M., Marchlewska, M., Soral, W., Winiewski, M. (2014). *Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych*. Warszawa: Fundacja Stefana Batorego.
- Nelson, T.D. (2013). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Pietrzak, J., Mikołajczak, M. (2015). *Seksizm w Polsce*. W: A. Stefaniak, M. Winiewski, M. Bilewicz (red.). *Uprzedzenia w Polsce* (s. 207–233). Warszawa: Liberi Libri.
- Stefaniak, A., Witkowska, M. (2015). *Společne kontakty Polaków, czyli czy znamy ludzi innych niż my sami i czy chcemy ich poznawać? [Social contacts of ethnic Poles: Do we know people different from ourselves and do want to get to know them?]*. W: A. Stefaniak, M. Winiewski, M. Bilewicz (red.). *Uprzedzenia w Polsce* (s. 99–124). Warszawa: Liberi Libri.
- Tajfel, H., Turner, J.C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. „The Social Psychology of Intergroup Relations”, 33(47), 74.
- Winiewski, M., Witkowska, M., Bilewicz, M. (2015). *Uprzedzenia wobec Romów w Polsce*. W: A. Stefaniak, M. Winiewski, M. Bilewicz (red.). *Uprzedzenia w Polsce*. Warszawa: Liberi Libri.

2.

PRAWNE ASPEKTY OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ

Karolina Kędziora

Historia ochrony prawnej przed dyskryminacją w Polsce jest relatywnie krótka. Obowiązek zdefiniowania w prawie krajowym pojęcia „dyskryminacja”, poprzez określenie jej jako złamania obowiązku równego traktowania, wynika z faktu przystąpienia Polski do struktur Unii Europejskiej. **Dyrektywy unijne** (2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, 2006/54/WE 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, 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne), których cele Polska jest zobowiązana realizować, odnoszą się m.in. do takich obszarów życia, jak szkolnictwo wyższe, podejmowanie kształcenia zawodowego i zatrudnienie. Zakaz dyskryminacji znajdziemy również w wielu zobowiązaniach **prawa międzynarodowego**, których Polska jest stroną (np. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności⁴, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet ONZ⁵).

Prawo krajowe, które wprost odnosi się do zakazu dyskryminacji, to **Kodeks pracy**⁶, i Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁷ (dalej: **Ustawa wdrożeniowa**). Analizując zjawisko dyskryminacji, odnosimy się głównie do tych dwóch aktów prawa, ale nie tylko. W publikacji znajdują się również odwołania do regulacji karnych, przepisów dotyczących naruszenia dóbr osobistych oraz przepisów zobowiązujących uczelnię do przystosowania stanowisk pracy i umożliwienia pobierania nauki przez osoby z niepełnosprawnościami.

Na wstępie należy podkreślić, że w Polsce standard równego traktowania wyznacza **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej**⁸, która jako nadrzędny akt prawa w art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Kolejny artykuł Konstytucji (33) określa zasadę równości kobiet i mężczyzn, którzy mają zagwarantowane równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a 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. Dlatego też należy pamiętać, że przepisy szczególne, tj. Kodeks pracy czy Ustawa wdrożeniowa, wskazują jedynie standard minimum, do którego zobowiązana jest uczelnia w roli zarówno pracodawcy, jak i podmiotu oferującego usługę edukacyjną.

⁴ Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.

⁵ Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. nr 24, poz. 141.

⁷ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r., Dz.U. nr 254, poz. 1700.

⁸ Dz.U. nr 78, poz. 483.

a.

OCHRONA PRAWNA PRZED DYSKRYMINACJĄ OSÓB STUDIUJĄCYCH, W TYM RÓWNIEŻ W RAMACH STUDIÓW DOKTORANCKICH

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania reguluje zakaz dyskryminacji, wprost wskazując obszary:

- szkolnictwa wyższego,
- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych.

PAMIĘTAJ!



Sprawdzając, czy doszło do dyskryminacji, przede wszystkim należy zidentyfikować **cechę prawnie chronioną**, ze względu na którą doszło do nierównego traktowania. Nierówne traktowanie jest bowiem dyskryminacją TYLKO WÓWCZAS, gdy doszło do gorszego traktowania osoby ze względu np. na jej płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię/wyznanie/światopogląd, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

CZYM SĄ CECHY PRAWNIE CHRONIONE?

Sformułowanie to wywodzi się z doktryny prawnej. Jest ono wyrazem przekonania, że niektóre cechy tożsamości człowieka, które są nabyte (np. religia, światopogląd) bądź wrodzone (np. kolor skóry, płeć), w szczególny sposób mogą narazić daną osobę na nierówne traktowanie, czyli dyskryminację. W polskim prawie, na gruncie Ustawy wdrożeniowej, ustawodawca wskazał zamknięty katalog cech prawnie chronionych, do którego zalicza się:

- płeć,
- rasę,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- religię/wyznanie/światopogląd,
- niepełnosprawność,
- wiek,
- orientację seksualną.

W świetle Ustawy wdrożeniowej zakres ochrony w omawianych obszarach nie jest równy, co oznacza, że:

- w obszarze szkolnictwa wyższego zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych ze względu na **rasę, pochodzenia etniczne lub narodowość**,
- w obszarze podejmowania kształcenia zawodowego zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych ze względu na **pleć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię/wyznanie/światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną**.

CO NALEŻY ROZUMIEĆ PRZEZ KSZTAŁCENIE ZAWODOWE?

To istotne, żeby właściwie rozumieć ten termin. Warto wiedzieć, że w przypadku kiedy **pobieranie nauki na uczelni będziemy traktować jak kształcenie zawodowe, wówczas ochrona prawna jest szersza** niż w sytuacji, gdy będziemy się skarżyć na dyskryminację w ramach szkolnictwa wyższego. Chodzi o katalog cech prawnie chronionych, który jest szerszy w przypadku kształcenia zawodowego i oprócz rasy, pochodzenia etnicznego i narodowości będzie obejmować także płeć, niepełnosprawność, wiek, religię/wyznanie/światopogląd i orientację seksualną. Jak wynika z Ustawy wdrożeniowej, kształcenie zawodowe należy rozumieć jako doksztalcenie, doskonalenie, przekwalifikowanie zawodowe oraz praktyki zawodowe. W związku z brakiem orzecznictwa sądów krajowych, doprecyzowującego to zagadnienie, wciąż otwarte pozostaje pytanie o to, czy jest możliwe przywoływanie przed sądem np. przesłanki płci, orientacji seksualnej, religii/wyznania/światopoglądu, niepełnosprawności czy wieku, jako przyczyny dyskryminacji, w sytuacji gdy osoba stawiająca zarzut dyskryminacji pobiera naukę w ramach szkolnictwa wyższego, ale studiuje w trybie studiów podyplomowych bądź doktoranckich. Istotne będzie ustalenie, czy studia podyplomowe bądź doktoranckie można potraktować jako kształcenie zawodowe, mające na celu podniesienie kwalifikacji bądź przygotowanie do zmiany zawodu, po ukończeniu pierwszego etapu studiów. Brak jest orzecznictwa sądów krajowych, niemniej jednak orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: Trybunał) pozostawia w tym zakresie furtkę. W sprawie *Vincent Blaizot przeciwko Uniwersytet Liège i innym*⁹ Trybunał uznał, że „każda forma edukacji, która przygotowuje do zakwalifikowania do określonego zawodu lub zatrudnienia lub zapewnia niezbędne szkolenia i umiejętności, winna być uznana za kształcenie zawodowe w myśl traktatów”.

WAŻNE!



Na Uniwersytecie Warszawskim obowiązuje zakaz dyskryminacji osób studiujących w szerszym zakresie niż zakres ochrony prawnej przewidziany w Ustawie wdrożeniowej. Jak wynika z §2 Zarządzenia nr 18 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie utworzenia i zadań Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, „Celem powołania Komisji jest przestrzeganie na terenie Uniwersytetu Warszawskiego równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji, w szczególności ze względu

⁹ Wyrok z dnia 2 grudnia 1988 r. *Vincent Blaizot przeciwko Uniwersytet Liège i innym*, C-24/86, ECR 00379.

na wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną”. Poprzez sformułowanie „w szczególności” należy rozumieć, że katalog cech chronionych jest otwarty, co oznacza, iż można zgłaszać skargi na nierówne traktowanie np. również ze względu na pochodzenie etniczne, narodowość, stan zdrowia.

FORMY DYSKRYMINACJI

Rozróżnia się pięć form dyskryminacji:

- bezpośrednią,
- pośrednią,
- molestowanie (tzw. szykany, zniewagi, nękanie),
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminacji.

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA



Dyskryminacja bezpośrednia występuje wówczas, gdy osoba traktowana jest ze względu na jedną bądź kilka cech mniej korzystnie niż jest, była lub mogłaby być traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Aby móc dowieść, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej, muszą zaistnieć co najmniej dwa warunki: **przyczyną mniej przychylnego traktowania** winna być **cecha uznana za prawnie chronioną** (np. płeć, wiek, orientacja seksualna) oraz możliwe musi być **porównanie tego zachowania** (mniej przychylnego) do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania. Zagadnieniami kluczowymi będą zatem: wybór odpowiedniej osoby będącej obiektem porównania, która w podobnej sytuacji nie zostałaby potraktowana w gorszy sposób, gdyż nie ma danej cechy, determinującej zachowanie podmiotu dyskryminującego. Dokonując porównania, można odwołać się nie tylko do zdarzenia bieżącego, ale także do sytuacji z przeszłości lub których wystąpienie w przyszłości da się przewidzieć. Przydatny będzie tzw. **test „gdyby nie”**, np. „czy gdybym nie była Romką, zostałabym pozytywnie oceniona na egzaminie wstępnym?” lub „czy gdybym nie był niepełnosprawny, to czy zostałabym zatrudniony na uczelni w ramach studiów doktoranckich?”. Odpowiedź na pytanie pozwoli ustalić, czy w danym przypadku doszło do dyskryminacji bezpośredniej, czy też nie. Mechanizm dyskryminacji bezpośredniej polega bowiem na tym, że jedynym motywem gorszego traktowania osoby jest postrzeżenie jej przez pryzmat cechy bądź cech prawnie chronionych.

Osoba, która stawia zarzut, nie musi posiadać danej cechy! Do dyskryminacji dochodzi także wówczas, gdy nierówne traktowanie wynika z faktu, że dana osoba jest związana z osobą posiadającą określoną cechę, np. jest innej narodowości niż polska. Przykładowo studentka

nie zostaje dopuszczona do egzaminu na takich samych zasadach jak inni studenci w związku z tym, że egzaminator dowiedział się, że jej partner życiowy jest Egipcjaninem (tzw. **dyskryminacja przez asocjacje**). Dyskryminacja może również występować w sytuacji, gdy osoba jest gorzej traktowana w związku z błędnym przypisaniem jej danej cechy. Na przykład student, który uczestniczył w marszu równości na rzecz praw osób LGBT, z tego powodu traktowany jest w sposób nieuprzejmy przez pracownicę dziekanatu, która widziała go w telewizyjnej relacji z wydarzenia (tzw. **dyskryminacja przez asumpcję**).

► PRZYKŁADOWA SYTUACJA

Wykładowca na potrzeby egzaminu semestralnego dzieli studentów na dwie grupy według kryterium wieku – poniżej i powyżej 35 roku życia. Następnie zalicza egzamin osobom „starszym”, do indeksów wpisując oceny bdb., a resztę studentów zaprasza do pisania egzaminu pisemnego, którego wynik decyduje o ocenie. Studenci, którzy nie zaliczyli egzaminu pisemnego, mają prawo zarzucić mu dyskryminację ze względu na wiek.

► OMÓWIENIE SYTUACJI

Doszło do **dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek**. Zarzut dyskryminacji może postawić każda z osób, która znalazła się w grupie osób „młodszych”, bez względu na to czy zaliczyła, czy też nie przedmiotowy egzamin. Egzaminator zastosował niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji studentów, odwołując się do ich wieku. Nie znajduje to racjonalnego uzasadnienia, za które mogłoby uchodzić np. kryterium odwołujące się do poziomu aktywności czy obecności na zajęciach. Co ważne, nawet jeśli wykładowca ma prawo do egzaminowania, to powinien potraktować wszystkie osoby jednakowo, tzn. przeprowadzić egzamin dla wszystkich bądź od niego odstąpić wobec całej grupy, chyba że powoła się na racjonalne kryterium, które nie odwołuje się do cechy chronionej, jaką w tym przypadku był wiek.

W sytuacji kiedy studenci zdecydują się wystąpić na drogę sądową, przysługuje im roszczenie na gruncie Kodeksu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych **przeciwko egzaminatorowi**. Jeśli byłyby to studia podyplomowe, przy założeniu, że stosunek łączący studentów z uczelnią sąd uznałby za kształcenie zawodowe, wówczas przysługuje im roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek **przeciwko uczelni** na gruncie Ustawy wdrożeniowej. Drugie rozwiązanie jest bardziej korzystne dla osoby skarżącej, ze względu na zasadę przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji (zasada ta szczegółowo została opisana na stronie 33). W praktyce osoba studiująca jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia przed sądem, że do dyskryminacji doszło, a to na uczelni spoczywać będzie ciężar przedstawienia dowodów, że dyskryminacji nie było.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA



Dyskryminacja pośrednia to sytuacja, w której wobec osoby ze względu na jedną lub kilka cech chronionych, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują

lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja. Nierówne traktowanie nie będzie stanowiło dyskryminacji, gdy zastosowane postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

W przypadkach dyskryminacji pośredniej należy przede wszystkim zbadać skutki, jakie dana regulacja lub praktyka wywiera na sytuację grupy osób charakteryzujących się cechą, która stanowi kryterium dyskryminacji. O ile więc dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy osoby będące w takiej samej sytuacji traktuje się różnie, dyskryminacja pośrednia może zaistnieć wówczas, gdy osoby będące w różnych sytuacjach traktuje się (pozornie) tak samo, lecz skutek takiego traktowania jest inny. Chodzi tu więc o regulacje prawne, ale także stany faktyczne (tradycje, praktykę, niepisane zasady, wyrażane opinie).

Specyfika dyskryminacji pośredniej sprawia, że możliwe jest jej usprawiedliwienie, w przeciwieństwie do dyskryminacji bezpośredniej. Ustawodawca wyraźnie stanowi, że dyskryminacja pośrednia może być usprawiedliwiona, pod warunkiem, że:

- stosowanie postanowienia, kryterium lub istniejąca praktyka zmierza do zgodnego z prawem celu,
- postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione,
- podjęte środki są właściwe i konieczne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu.

Powyższa lista, zwana „testem trzech pytań”, pozwala na zidentyfikowanie, czy doszło do naruszenia. Sformułowanie „cel zgodny z prawem” oznacza **cel legalny**, który nie może być związany z jakąkolwiek dyskryminacją. Wybrany przez uczelnię sposób realizacji obranego celu powinien być **uzasadniony**. Należy także zbadać, czy istniała możliwość **osiągnięcia zgodnie z prawem celu w inny sposób** oraz czy zastosowane środki **rzeczywiście**, a nie tylko pozornie, **przyczyniają się do jego realizacji**. Ostatni warunek uzasadnienia nierównego traktowania odnosi się do **proporcjonalności** i oznacza wyważanie przeciwstawnych interesów, uczelni i studenta/ki. Stosowane środki muszą pozostać w odpowiedniej proporcji do zgodnych z prawem celów. Test proporcjonalności w praktyce może mieć zastosowanie m.in. w przypadku konfliktu pomiędzy ekonomicznym interesem uczelni a prawem osób uczących się.

► PRZYKŁADOWA SYTUACJA

Student, który jest osobą z niepełnosprawnością ruchową, zwraca się do władz wydziału z prośbą o dostosowanie czasu egzaminów pisemnych do jego możliwości ruchowych przez przyznanie mu dodatkowych 60 minut na napisanie każdego egzaminu. Odpowiedź jest negatywna. W uzasadnieniu uczelnia powołuje się na ogólne zapisy dotyczące zasad egzaminowania, informując, że jeżeli chce kontynuować studia, musi się dostosować do wymagań stawianych wszystkim studentom na tym kierunku.

► OMÓWIENIE SYTUACJI

Doszło do **dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność**. W pierwszej kolejności należy wskazać pozornie neutralne postanowienie, którym w opisanej sytuacji

będzie taki sam czas przewidziany na pisemny egzamin sprawdzający wiedzę dla wszystkich studentów/ek. Pozornie wszystkie osoby zostają tak samo potraktowane. W rzeczywistości jednak osoby z niepełnosprawnością ruchową będą miały dużo mniejsze szanse napisania egzaminu w sposób odzwierciedlający rzeczywiste przygotowanie merytoryczne niż osoby pełnosprawne ruchowo. Analizując sytuację, można założyć, że celem, jaki stawia sobie uczelnia, określając taki sam czas trwania egzaminu dla wszystkich studentów, jest zapewnienie równych szans osiągnięcia pozytywnego wyniku dla wszystkich osób do niego przystępujących. Cel tak określony bez wątpienia można ocenić jako zgodny z prawem. Wątpliwości pojawiają się wtedy, gdy zadamy sobie pytanie, czy zastosowane środki rzeczywistoście, a nie tylko pozornie, przyczyniają się do realizacji tak określonego celu, skoro osoby z niepełnosprawnością ruchową mogą mieć dużo mniejsze szanse osiągnięcia pozytywnego wyniku niż ich pełnosprawni koledzy i koleżanki z roku. Zasada proporcjonalności także w tym przypadku nie będzie stanowić uzasadnienia działania uczelni. Dzieje się tak, nawet zakładając, że uczelnia będzie zmuszona ponieść dodatkowy koszt opłacenia egzaminatora czy sali, w której odbywa się egzamin, tak aby umożliwić osobie z niepełnosprawnością napisanie egzaminu w odpowiednio wydłużonym do jego potrzeb czasie. Koszt ten obiektywnie trudno uznać za nadmierny i stanowiący racjonalne uzasadnienie działania uczelni, wobec prawa studenta do równego traktowania bez względu na niepełnosprawność. Co więcej zarzut dyskryminacji może podnieść student, jeszcze zanim przystąpi do egzaminu, gdyż jak wynika z definicji, chodzi o sytuację, w której występują lub **mogłyby** wystąpić niekorzystne dysproporcje w traktowaniu w wyniku pozornie neutralnego postanowienia czy kryterium.

W takiej sytuacji, jeżeli student zdecyduje się wystąpić na drogę sądową, przysługuje mu roszczenie na gruncie Kodeksu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych **przeciwko uczelni**. Jeśli byłoby to studia podyplomowe, przy założeniu, że stosunek łączący studenta z uczelnią sąd uznałby za kształcenie zawodowe, wówczas przysługuje mu roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na niepełnosprawność **przeciwko uczelni** na gruncie Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Drugie rozwiązanie jest bardziej korzystne dla osoby skarżącej, ze względu na zasadę przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji (zasada ta szczegółowo została opisana w dalszej części poradnika stronie 33). W praktyce osoba studiująca jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia przed sądem, że do dyskryminacji doszło, a to na uczelni spoczywać będzie ciężar przedstawienia dowodów, że dyskryminacji nie było bądź nierówne traktowanie, do którego doszło, miało obiektywne uzasadnienie.

UWAGA! Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 9 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym uczelnia ma obowiązek stwarzania osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia.

MOLESTOWANIE (TZW. SZYKANY, ZNIEWAGI, NĘKANIE)



Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec

niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zachowanie musi się odnosić do jednej lub kilku cech prawnie chronionych.

Podstawowym warunkiem zaistnienia molestowania jest brak zgody osoby, w stosunku do której skierowane są określone zachowania. W przypadku, gdy osoba akceptuje określone zachowanie, nie można mówić o czynach spełniających znamiona definicji tej formy dyskryminacji. Definicja molestowania określa, że ma to być zachowanie „niepożądane”, tak więc warunkiem koniecznym zaistnienia molestowania jest **wyrażenie sprzeciwu** przez osobę, w stosunku do której działanie jest skierowane. Ważne jest, aby sprzeciw wobec molestującego był wyrażony wyraźnie, tak aby nie istniały wątpliwości, że dane zachowania są nieakceptowane i niewłaściwe w odczuciu osoby molestowanej. Sprzeciw może być pisemny, ale też zgłoszony ustnie bezpośrednio do sprawcy molestowania, jak również jego przełożonego bądź innej osoby wyznaczonej do przyjmowania skarg. Sprzeciw wyrażony w sposób niewerbalny (np. gest, płacz), obiektywnie czytelny dla otoczenia, również powinien być uznany za wystarczający, by uznać, że doszło do molestowania, jeżeli nie powstrzyma to sprawcy przed dalszymi naruszeniami.

Przed sądem **nie ma potrzeby udowodnienia zamiaru naruszenia przez sprawcę godności osoby pokrzywdzonej**. Analizie sądu podlega cel lub skutek niepożądanego zachowania. Tak więc dopuszczalna jest sytuacja, w której osoba podejmująca określone działania nie myśli o jego skutkach, nie zdając sobie sprawy z jego negatywnych konsekwencji, do czasu, gdy ich odbiorca wyrazi sprzeciw. W definicji mowa o „**godności**”, przez którą należy rozumieć subiektywne przeżycie wewnętrzne osoby przejawiające się w poczuciu własnej wartości i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi. Naruszenie godności może wiązać się z zachowaniami zmierzającymi do poniżenia człowieka albo pozbawienia go równej pozycji z innymi (dyskryminację), także z uwagi na jego cechy fizyczne (np. niepełnosprawność, płeć, kolor skóry czy orientację seksualną).

WAŻNE! Zakazane jest także mniej korzystne traktowanie osoby wynikające z **odrzczenia molestowania** lub **podporządkowania się molestowaniu**.

► PRZYKŁADOWA SYTUACJA

Wykładowca na zajęciach z prawa rodzinnego, omawiając instytucję małżeństwa, komentuje: „są pewne środowiska, które demoralizują społeczeństwo, zachęcając do legalizacji zбочzeń”. Dwoje studentów wyraźnie okazuje swoje oburzenie, krzywiąc się i kręcąc przecząco głowami, a jeden z nich wstaje i mówi, że jako osoba homoseksualna czuje się upokorzony tego typu stwierdzeniem. Na sali panuje konsternacja, część studentów się śmieje, część wychodzi. Wykładowca nie reaguje.

► OMÓWIENIE SYTUACJI

Sytuacja obrazuje dyskryminację w formie **molestowania ze względu na orientację seksualną**. Chodzi o zachowanie wykładowcy, który w sposób obraźliwy wypowiedział się na temat postulatów środowiska osób homoseksualnych domagających się legalizacji małżeństw osób tej samej płci. Wypowiedź wykładowcy, zawierająca określenia „demoralizacja” i „legalizacja zбочzeń” stanowi jednoznacznie negatywną ocenę tych postulatów, wybiegającą poza stwierdzenie faktu prawnego, tj. braku możliwości zawierania małżeństw przez pary jedнопłciowe w świetle ustawodawstwa polskiego. Reakcja dwóch studentów, pomimo iż została początkowo zgłoszona jedynie w sposób niewerbalny (mowa ciała), w sposób

czytelny dla otoczenia stanowiła sygnał sprzeciwu. Dobitniej o braku zgody i naruszeniu godności świadczyła wypowiedź jednego ze studentów, który wprost zakomunikował, że jest osobą homoseksualną i ta wypowiedź go obraża. Wykładowca przez brak reakcji *de facto* udzielił przyzwolenia na śmiech części osób oraz zademonstrował, że nie zamierza wycofać się z wygłoszonego przez siebie stanowiska. Powyższe należy traktować jako zgodę na naruszenie godności studentów zgłaszających sprzeciw, zarówno przez niego samego, jak i studentów, którzy zareagowali na sytuację śmiechem. Na marginesie warto dodać, że każdy student, który zareagowałby na zachowanie wykładowcy wyrażeniem sprzeciwu, nawet jeśli nie identyfikuje się jako osoba homoseksualna, mógłby podnosić zarzut molestowania go ze względu na orientację seksualną w związku z powiązaniem go z kolegą, który otwarcie mówi o tym, że należy do mniejszości seksualnej (tzw. **dyskryminacja przez asocjację**).

W takiej sytuacji, jeżeli studenci zdecydują się wystąpić na drogę sądową, przysługuje im roszczenie na gruncie Kodeksu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych **przeciwko wykładowcy**, chyba że studenci zwrócą się z prośbą o interwencję do władz uczelni, a jeśli pozostaną one bierne, wówczas rozważyć można także adekwatne roszczenie **przeciwko uczelni**. Jeśli byłyby to studia podyplomowe, przy założeniu, że stosunek łączący studentów z uczelnią sąd uznałby za kształcenie zawodowe, wówczas przysługuje im roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację w formie molestowania ze względu na orientację seksualną **przeciwko uczelni** na gruncie Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Drugie rozwiązanie jest bardziej korzystne dla osoby skarżącej ze względu na zasadę przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji (zasada ta szczegółowo została opisana w dalszej części poradnika na stronie 34). W praktyce osoba studiująca jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia przed sądem, że do dyskryminacji doszło, a to na uczelni spoczywać będzie ciężar przedstawienia dowodów, że dyskryminacji nie było.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE



Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, a w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

Definicja molestowania seksualnego w dużej części pokrywa się z wcześniej omówioną definicją molestowania. Konieczne jest wyrażenie przez osobę doświadczającą molestowania seksualnego **wyraźnego sprzeciwu**. Osoba stawiająca zarzut przed sądem nie ma obowiązku wykazywania celowości działań osoby molestującej.

Jako przykład zachowań, które przez ich adresatów czy adresatki mogą być odbierane jako nieakceptowane i które mogą być uznane za molestowanie seksualne, można wskazać **zachowania zarówno fizyczne, jak i werbalne i pozawerbalne**. W praktyce będą to np.: zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty (przytulanie, głaskanie) lub gesty o konotacji seksualnej, wysyłanie sprośnych liścików lub e-maili, które naruszają lub mogą naruszyć godność osobistą ofiary, opowiadanie dowcipów lub prezentacja treści o charakterze erotycznym, nieprzyzwoite komentarze, używanie takich słów jak: „kochanie”, „złotko”, „serdeńko”.

WAŻNE! Zakazane jest także mniej korzystne traktowanie wynikające z **odrzczenia molestowania seksualnego** lub **podporządkowania się molestowaniu seksualnemu**.

Ze względu na charakter naruszenia ważne będzie nie tylko to, czy osoba wyraziła **sprzeciw w sposób czytelny dla otoczenia**, ale również **obiektywna ocena okoliczności sprawy**, czy subiektywne odczucia strony stawiającej zarzut mieszczą się w granicach „zdrowego rozsądku”. Analizując konkretny przypadek, należy mieć na względzie, że molestowanie seksualne wciąż jest tematem, o którym nie mówi się otwarcie, niejednokrotnie bagatelizując przypadki naruszeń. Sytuacja jest tym gorsza, że osoby molestowane rzadko zgłaszają naruszenia. Zwykle, w obawie przed stygmatyzacją i wtórną wiktyimizacją, decydują się milczeć, mimo poczucia krzywdy. Problem molestowania seksualnego w odbiorze społecznym w dalszym ciągu jest tematem wstydliwym oraz charakteryzującym się stereotypowym podejściem. Wciąż bardzo powszechny jest sposób myślenia o kobiecie molestowanej jako o osobie, która „była wyzywająca”, „sama tego chciała” lub „sprowokowała” dane zachowanie. Takie podejście sprzyja z kolei wykorzystywaniu zależności władzy i bezkarności sprawcy, a kobietę stawia w sytuacji opresji, skazując ją na społeczny ostracyzm, wstyd i poczucie winy¹⁰. Jednak mężczyzna, który doświadcza molestowania seksualnego, choć statystycznie dochodzi do takich sytuacji rzadziej, również ze względu na funkcjonujący w społeczeństwie stereotyp „prawdziwego mężczyzny”, z obawy przed „ośmieszeniem”, pomimo subiektywnego poczucia naruszenia godności, także będzie miał trudność z wyrażeniem jasnego sprzeciwu.

W związku z powyższym, szczególnie w odniesieniu do tej formy dyskryminacji, **istotne jest prewencyjne działanie uczelni**, pomimo iż prawo wprost nie nakłada takiego obowiązku. W sytuacji, w której uczelnia stwarza możliwość złożenia skargi przez **wskazanie wyspecjalizowanych instytucji w swoich strukturach**, ważne jest, żeby zachęcać osoby studiujące do korzystania z tego mechanizmu ochrony. Na Uniwersytecie Warszawskim istnieją instytucje, których statutowym celem jest pomoc osobom doświadczającym nierównego, dyskryminującego zachowania i udzielanie im wsparcia. Więcej o samych instytucjach oraz o procedurach zgłaszania przypadków nierównego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim na stronach 52-59.

Sygnalizowanie naruszenia uczelni jest bardzo ważne, także w sytuacji, w której osoba molestowana seksualnie zdecyduje się wystąpić na drogę sądową przeciwko uczelni. Dla sądu istotne będzie, czy osoba pokrzywdzona, zgłaszając naruszenie, niejako dała szansę uczelni adekwatnego do sytuacji zareagowania na naruszenie, również poprzez jej wsparcie.

UWAGA! Molestowanie seksualne może także stanowić przestępstwo na gruncie **Kodeksu karnego** (np. z art. 197 §1 – „Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12”, bądź z art. 199 § 1 – „Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”).

¹⁰ O. Borkowska, *Piętnować sprawców a nie ofiary, w: Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Warszawa 2008, s. 37.

► PRZYKŁADOWA SYTUACJA

Studentka I roku bardzo ceni dorobek profesora X, dlatego bardzo cieszy się, że zostaje przyjęta na jego zajęcia. W krótkim czasie okazuje się, że profesor zaczyna ją wyróżniać, często pytając o zdanie w trakcie zajęć czy też prosząc o pomoc w zbieraniu materiałów do badań. Jest to dla niej duże wyróżnienie, opowiada o tym rodzicom. Po jakimś czasie dostaje od profesora e-mail o treści pornograficznej. Trudno jej w to uwierzyć, ale po dwóch dniach przychodzi kolejny. Po tym incydencie studentka pojawia się na zajęciach tylko raz. Zachowuje się inaczej niż zwykle. Po zajęciach profesor podchodzi do niej i pyta, czy dostała jego wiadomości. Dziewczyna wybiega z płaczem i więcej nie pojawia się na uczelni.

► OMÓWIENIE SYTUACJI

Doszło do **molestowania seksualnego**. E-maile o charakterze pornograficznym, które wysyłał profesor do swojej podopiecznej, bez wątpienia stanowią zachowanie o charakterze seksualnym i taka praktyka nie powinna mieć miejsca, bez względu na to, czy studentka wyraża na nie zgodę, czy nie. Dlatego też tak ważne jest, żeby uczelnia wysyłała jasny komunikat do osób zatrudnianych, jakie standardy w relacjach ze studentami obowiązują i muszą być przestrzegane. Szczególnie że w relacji wykładowca – student chodzi o realną władzę nad osobami studiującymi, która przejawia się chociażby w tym, czy student/ka zaliczy egzamin. Sprawcy molestowania często podnoszą, że nie wiedzieli, że ich zachowanie było niewłaściwe, gdyż nikt wcześniej się nie sprzeciwił. Zwykle do podobnych sytuacji dochodzi za cichym przyzwoleniem środowiska pracowniczego, a to sprzyja rozwojowi patologii i tzw. niewinne żarty z czasem mogą zmienić się w propozycje seksualne. W opisanym przypadku studentka przez swoje zachowanie (wybiegła z zajęć płacząc), pomimo tego, że nie powiedziała wprost, że nie zgadza się na zachowanie wykładowcy, wyraziła czytelny sprzeciw.

W takiej sytuacji, jeżeli studentka zdecyduje się wystąpić na drogę sądową, przysługuje jej roszczenie na gruncie Kodeksu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych **przeciwko wykładowcy**, a **przeciwko uczelni** tylko wówczas, gdy studentka sygnalizowała problem, np. składając skargę, która nie została rozpatrzona wcale bądź z należytą starannością. Jeśli byłyby to studia podyplomowe, przy założeniu, że stosunek łączący studentkę z uczelnią sąd uznałby za kształcenie zawodowe, wówczas przysługuje jej roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację w formie molestowania seksualnego **przeciwko uczelni** na gruncie Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Drugie rozwiązanie jest bardziej korzystne dla osoby skarżącej, ze względu na zasadę przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji (zasada ta szczegółowo została opisana w dalszej części poradnika na stronie 34). W praktyce osoba studiująca jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia przed sądem, że do dyskryminacji doszło, a to na uczelni spoczywać będzie ciężar przedstawienia dowodów, że dyskryminacji nie było.

UWAGA! Nie ma zgody na molestowanie seksualne na Uniwersytecie Warszawskim! Bez względu na to, czy niestosowne zachowania dotyczą Ciebie, czy kogoś w Twoim otoczeniu, nie zwlekaj! Reaguj i stań po stronie osoby pokrzywdzonej, nie toleruj takiego zachowania! Zgłoś naruszenie do wyspecjalizowanych instytucji na uczelni! (więcej patrz na stronach 54-59)

ZACHĘCANIE DO ZŁAMANIA OBOWIĄZKU RÓWNEGO TRAKTOWANIA



Nierówne traktowanie zakazane prawem, oprócz dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania czy molestowania seksualnego, polega także na zachęcaniu do tych zachowań oraz ich nakazywaniu.

Z potocznego rozumienia „zachęcania” wynika, że może ono polegać zarówno na **komunikacie przekazanym wprost** (ustnie lub na piśmie), jak również na **cichym przyzwoleniu**, tolerowaniu pewnych zachowań, które noszą znamiona zakazanej ustawą dyskryminacji. **„Nakazywanie”** należy rozumieć jako działania polegające na **poleceniu innej osobie zachowania**, które jest dyskryminacją. Taka forma zachowania może się w praktyce wydarzyć, co do zasady, w relacji władzy, np. w sytuacji, w której jedna osoba ma kompetencje do wydawania poleceń innej osobie lub możliwość wpływania na jej zachowanie. Może być to np. relacja wykładowca – student, władze uczelni – studenci, w której strona decyzyjna próbuje wpływać lub uzależniać ocenę, dopuszczenie do egzaminu, przyjęcie na studia od deklaracji stosowania dyskryminacyjnych lub wykluczających zachowań wobec innych studentów (np. z powodu rasy, płci, narodowości lub pochodzenia etnicznego). W praktyce może to przejawiać się np. instruowaniem studentów, aby utrudniali innym studentom należącym do mniejszości narodowych wstąpienia w struktury samorządu studenckiego. Co istotne, działaniem zabronionym jest sam akt wydania polecenia czy też zachęcania do określonych zachowań, niezależnie od tego, czy samo zachowanie wystąpiło, czy też nie.

► PRZYKŁADOWA SYTUACJA

Kevin jest jedną z nielicznych ciemnoskórych osób studiujących na uczelni, jedną w grupie na ćwiczeniach. Od jakiegoś czasu zauważa niepokojące zachowanie kilkorga studentów, którzy w momencie gdy się pojawia, o czymś między sobą szepczą, śmieją się, ostentacyjnie odwracają wzrok bądź wzruszają ramionami na jego pytania, o co chodzi. W trakcie jednych z zajęć, kiedy nikt nie zna odpowiedzi na zadane przez wykładowcę pytanie, jeden ze studentów, wskazując na Keviną, mówi: „niech bambo odpowie”, a sala wybucha śmiechem. Wykładowca również się śmieje.

► OMÓWIENIE SYTUACJI

Reakcja wykładowcy, który śmieje się razem z innymi z żartu studenta, stanowiła formę **zachęty** dla tego typu zachowania, które z dużym prawdopodobieństwem jest niepożądane przez adresata żartu i tym samym stanowi formę dyskryminacji – molestowania (szykany) ze względu na kolor skóry. Nazywanie osoby czarnoskórej „bambo” wprost odnosi się do jej koloru skóry, który nie ma nic wspólnego z kontekstem sytuacji edukacyjnej, w jakiej uczestnicy zdarzenia się znajdują. Co więcej, znając treść czytanki dla dzieci, popularnej w Polsce, z której treści wynika stereotypowe postrzeganie osób o ciemnym kolorze skóry (*Mama powiada „Chodź do kąpielii”, a on się boi, że się wybieli*), wykładowca, jako osoba reprezentująca uczelnię, powinien mieć świadomość powagi sytuacji i nie tolerować tego rodzaju dowcipów, dbając o komfort studiowania wszystkich osób, bez względu na to, czy należą do grupy większościowej czy mniejszościowej. Poza tym reakcja wykładowcy może być odczytana jako zachęta do dalszych

zachowań wykluczających i stygmatyzujących osoby ciemnoskóre oraz utwierdzać studentów w przekonaniu, że tego typu zachowania są właściwe, a nawet pożądane.

W takiej sytuacji, jeżeli student zdecyduje się wystąpić na drogę sądową, przysługuje mu roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację w formie molestowania ze względu na kolor skóry **przeciwko uczelni** na gruncie Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, o ile w sposób czytelny dla otoczenia wyrazi sprzeciw przeciwko niechcianemu zachowaniu studentów i wykładowcy. Poza tym, również na gruncie Ustawy wdrożeniowej, każdemu ze studentów/ek, który/a był/a świadkiem opisanej sytuacji, będzie przysługiwać także roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację **przeciwko uczelni**, w formie zachęcania do nierównego traktowania Kevina, jeżeli nie chcieli się zachowywać w ten sposób wobec kolegi z grupy. Jednocześnie Kevinowi przysługuje możliwość wystąpienia **przeciwko obrażającemu go studentowi** z roszczeniem o naruszenie dóbr osobistych na gruncie Kodeksu cywilnego. (Więcej o tym na stronach 34-35.)

UWAGA! Molestowanie ze względu na kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne bądź religię może także stanowić przestępstwo na gruncie **Kodeksu karnego** (np. 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”).

ZAKAZ ODWETU

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 to również tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Powyższa zasada wprowadza ochronę osób, które zdecydowały się wykorzystać przysługujące im z mocy prawa możliwości dochodzenia swoich praw naruszonych nierównym traktowaniem, ale także osób, które skorzystały z wewnętrzuczelnianych mechanizmów ochrony, np. złożyły skargę do Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na UW. (Więcej o tym na stronach 52-62).

ROSZCZENIA OSÓB STUDIUJĄCYCH WOBEC UCZELNI NA GRUNCIE USTAWY O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Ustawa daje możliwość wystąpienia z roszczeniem o **odszkodowanie za dyskryminację przeciwko uczelni**.

- Odszkodowanie może dotyczyć szkody materialnej (np. zwrotu kosztów studiów bądź kosztów związanych ze studiowaniem, w sytuacji gdy osoba w wyniku dyskryminacji musiała z nich zrezygnować, np. wynajem mieszkania, koszty leczenia związane z uszczerbkiem na zdrowiu, do którego doszło w wyniku dyskryminacji).

- Odszkodowanie może dotyczyć także szkody niematerialnej – krzywdy (np. obniżona samoocena, cierpienie psychiczne, naruszenie godności w wyniku dyskryminacji).
- Z powództwem należy wystąpić do sądu cywilnego, a stawiając zarzut dyskryminacji, należy wskazać przesłankę, ze względu na którą zostało się gorzej potraktowanym/a, i co do której Ustawa wdrożeniowa przewiduje ochronę prawną (w obszarze szkolnictwa wyższego – rasa, pochodzenie etniczne, narodowość; w obszarze kształcenia zawodowego – rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, wiek, religia/wyznanie/światopogląd, niepełnosprawność, orientacja seksualna).
- Przed sądem zawsze należy uzasadnić wysokość odszkodowania i udowodnić wysokość szkody materialnej, jeżeli tego dotyczy postępowanie (np. poprzez przedstawienie dokumentacji potwierdzającej koszty leczenia, koszty studiów, wynajmu mieszkania w trakcie studiów).

W trakcie postępowania **obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji, czyli na uczelnię**. Takie rozwiązanie stawia osobę studiującą w korzystniejszej pozycji procesowej. W praktyce oznacza to, że student/ka, idąc do sądu z zarzutem dyskryminacji przeciwko uczelni, nie musi przedstawiać dowodów (np. świadkowie, dokumenty). Obowiązek osoby, która stawia zarzut, sprowadza się do UPRAWDOPODOBIENIA DYSKRYMINACJI. Uprawdopodobnienie tym różni się od udowodnienia, że ze strony powodowej może wystarczyć przedstawienie jedynie spójnej wersji zdarzeń. Jeśli strona ma dowody, można i powinno się na nie powołać. Jeżeli sąd uzna, że doszło do uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, to od uczelni będzie zależeć los postępowania. Uczelnia będzie zobowiązana udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji (np. przez działanie jej pracownika – wykładowcy, pracownika administracyjnego). Jeżeli uczelnia nie udowodni, że władze uczelni bądź jej pracownicy w swoim postępowaniu kierowali się obiektywnymi powodami, to działanie, które stanowi przedmiot zarzutu, zostanie uznane za dyskryminację.

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

ROSZCZENIA OSÓB STUDIUJĄCYCH NA GRUNCIE INNYCH PRZEPISÓW NIŻ USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

KODEKS CYWILNY – naruszenie dóbr osobistych

- Dochodzenie roszczeń z tytułu ochrony dóbr osobistych jest dopuszczalne jako dodatkowa droga odwoławcza obok zarzutu dyskryminacji na podstawie tzw. Ustawy wdrożeniowej, ale też w sytuacji, gdy Ustawa ta nie ma zastosowania. Przykładowo Ustawa wdrożeniowa nie chroni przed molestowaniem seksualnym w ramach szkolnictwa wyższego, gdzie brakuje ochrony przed dyskryminacją płciową. Podobnie osoba z niepełnosprawnością ruchową, którą spotkały szykany ze strony pracownika uczelni, także nie będzie mogła powołać się przed sądem na Ustawę wdrożeniową. W obydwu przypadkach osoby pokrzywdzone będą mogły wystąpić do sądu cywilnego przeciwko bezpośrednim sprawcom naruszeń z pozwem o naruszenie dóbr osobistych. W sytuacji, gdy naruszenia były sygnalizowane uczelni, która to zignorowała, pozew o naruszenie dóbr osobistych będzie możliwy także przeciwko uczelni.

- Artykuł 23 Kodeksu cywilnego zawiera **otwarty katalog dóbr osobistych**, wymieniając jedynie przykładowo zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, wizerunek czy też tajemnicę korespondencji. Wydaje się, że w przypadku nierównego traktowania może przede wszystkim dojść do naruszenia prawa do godności osobistej, czci, nieetykalności cielesnej, integralności seksualnej oraz swobody sumienia. Co do zasady nierówne traktowanie jest związane z naruszeniem godności, jednak każdy przypadek jest inny i z uwagi na różne zastosowane kryteria dyskryminacji może dotyczyć różnych dóbr osobistych (np. molestowanie seksualne odnosi się do integralności cielesnej).
- W pierwszej kolejności powód (osoba studiująca) będzie musiał **udowodnić okoliczności naruszenia lub zagrożenia naruszeniem** wskazanego dobra osobistego i dopiero wówczas strona pozwana (uczelnia, wykładowca, pracownik administracyjny uczelni) będzie miała obowiązek udowodnienia braku bezprawności zarzucanego działania, które według strony powodowej stanowi źródło naruszenia jej dóbr osobistych. **Bezprawność**, o której mowa, oznacza sprzeczność z normami prawnymi oraz zasadami współżycia społecznego, czyli na korzyść uczelni czy wykładowcy będzie przemawiać działanie na podstawie przepisów prawa albo np. za zgodą poszkodowanej osoby studiującej.

WNIOSEK W sytuacji, gdy np. osoba pochodzenia romskiego spotyka się z dyskryminacją w obszarze szkolnictwa wyższego, zaleca się roszczenie na gruncie tzw. Ustawy wdrożeniowej, mimo że istnieje możliwość wystąpienia z roszczeniem o naruszenie dóbr osobistych. Ze względu na odmienną zasadę dowodzenia w postępowaniach o naruszenie dóbr osobistych osoba, która idzie do sądu z roszczeniem, musi włożyć znacznie większy wysiłek – udowodnić okoliczności naruszenia lub zagrożenia naruszeniem jego dobra osobistego. W postępowaniu na podstawie tzw. Ustawy wdrożeniowej wystarczy już sam fakt uprawdopodobnienia przez powoda dyskryminacji.

- W związku z naruszeniem dóbr osobistych można (na podstawie art. 24, art. 415, art. 445 i art. 448 Kodeksu cywilnego) dochodzić:
 - zaniechania działania naruszającego dobra osobiste (gdyby nierówne traktowanie polegało na działaniach o charakterze ciągłym, np. na rozpowszechnianiu poniżającego wizerunku określonej osoby),
 - dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków (np. roszczenie o wprowadzenie wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej przez uczelnię, która w ramach prowadzonej działalności zatrudnia pracowników, opublikowanie stosownego oświadczenia – przeprosin za nierówne potraktowanie określonej osoby na stronie internetowej uczelni),
 - zadośćuczynienia pieniężnego,
 - zapłaty odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny,
 - naprawienia szkody na zasadach ogólnych,
 - ustalenia przysługiwania lub naruszenia określonego dobra osobistego (roszczenie takie wydaje się przydatne, jeśli dla osoby dyskryminowanej wystarczająco satysfakcjonujące jest uznanie naruszenia jej dóbr osobistych albo jeśli w przypadku dalszych naruszeń o podobnym charakterze osoba poszkodowana chciałaby wystąpić z roszczeniami majątkowymi).

KODEKS KARNY – lista przykładowych czynów zabronionych, do których może dojść w obszarze edukacji

GROŹBA KARALNA – ART. 119

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególniej 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.

PRZY CZYM:

- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim (jeżeli sprawca/sprawczyni ma zamiar popełnienia, czyli chce popełnić ten czyn zabroniony),
- sprawca nie musi grozić osobiście – może posłużyć się osobą trzecią,
- groźba musi być skierowana do konkretnej osoby (osób).

OGRANICZENIE PRAW – ART. 194

Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

PRZY CZYM:

- przedmiotem ochrony jest wolność sumienia i wyznania,
- chodzi o wszelkie formy ograniczenia – aż do całkowitego pozbawienia praw,
- ograniczanie może dotyczyć praw zarówno społecznych, gospodarczych, jak i kulturalnych jednostki.

WYKORZYSTANIE STOSUNKU ZALEŻNOŚCI – ART. 199

§ 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

PRZY CZYM:

- karalności nie wyłącza zgoda pokrzywdzonego/pokrzywdzonej, gdy sprawca za pomocą presji doprowadza do wyrażenia zgody,
- stosunek zależności może wynikać z mocy prawa, umowy lub stanu faktycznego,
- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim (jeżeli sprawca/sprawczyni ma zamiar popełnienia, czyli chce popełnić ten czyn zabroniony).

NAWOŁYWANIE DO NIENAWIŚCI – 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.

PRZY CZYM:

- przez nawoływanie należy rozumieć namawianie, zachęcanie, skłanianie, podburzanie, podżeganie, bez względu na wystąpienie skutku,
- nawoływanie do nienawiści oznacza wypowiedzi wzbudzające silną niechęć, złość, brak akceptacji, wrogość, podtrzymujące negatywne nastawienie,
- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim (jeżeli sprawca/sprawczyni ma zamiar popełnienia, czyli chce popełnić ten czyn zabroniony).

PUBLICZNE ZNIEWAŻANIE – 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.

PRZY CZYM:

- wystarczy wzywanie do niechęci oraz wrogości, brak wymogu wystąpienia określonego skutku,
- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim (jeżeli sprawca/sprawczyni ma zamiar popełnienia, czyli chce popełnić ten czyn zabroniony).

GROŹBA KARALNA – ART. 190

§ 1. Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

PRZY CZYM:

- forma groźby może być wyraźna lub dorozumiana (słowo, gest) – sprawca/sprawczyni w sposób zrozumiały ma przekazać treść groźby,
- można groźbę wypowiedzieć pośrednio – za pomocą osób trzecich, jeśli sprawca/sprawczyni chce, by groźba dotarła do adresata/ki,
- musi wystąpić uzasadniona obawa – spełnienie groźby wydaje się rzeczywiście możliwe.

UPORCZYWE NĘKANIE (TZW. STALKING) – ART. 190A

§ 1. Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 4. Ściganie przestępstwa określonego w § 1 następuje na wniosek pokrzywdzonego.

PRZY CZYM:

- przez nękanie należy rozumieć celowe i długotrwałe zachowanie powodujące dyskomfort,
- przez uporczywość należy rozumieć świadomość sprawcy/sprawczyni dotyczącą charakteru działania, jakie bezustannie podejmuje.

ZGWAŁCENIE – ART. 197

- § 1.** Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.
- § 2.** Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

PRZY CZYM:

- przez obcowanie płciowe należy rozumieć każde zachowanie prowadzące do osiągnięcia satysfakcji seksualnej z użyciem narządów płciowych sprawcy/sprawczyni lub pokrzywdzonego/pokrzywdzonej,
- przez inną czynność seksualną należy rozumieć np. obmacywanie, zmuszanie do samogwałtu.

Na wymiar kary ma wpływ społeczna szkodliwość czynu, którą sąd bada, mając na względzie następujące okoliczności:

- rodzaj i charakter naruszonego dobra,
- rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody,
- sposób i okoliczności popełnienia czynu,
- waga naruszonych przez sprawcę obowiązków,
- zamiar sprawcy/sprawczyni,
- motywację sprawcy/sprawczyni,
- rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

b.

OCHRONA PRAWNA PRZED DYSKRYMINACJĄ OSÓB ZATRUDNIONYCH, W TYM RÓWNIEŻ W ZWIĄZKU Z ODBYWANIEM STUDIÓW DOKTORANCKICH

Uczelnia odpowiada za dyskryminację zarówno jako strona zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego. Istotne jest, że:

- osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę chronią przepisy Kodeksu pracy,
- osobę współpracującą z uczelnia na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) bądź w ramach samozatrudnienia chronią przepisy, które zostały omówione w przypadku ochrony osób studiujących – Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: Ustawa wdrożeniowa) (zob. strona 33).

PAMIĘTAJ!



Sprawdzając, czy doszło do dyskryminacji, przede wszystkim należy zidentyfikować cechę prawnie chronioną, ze względu na którą doszło do nierównego traktowania. Nierówne traktowanie jest bowiem dyskryminacją TYLKO WÓWCZAS, gdy doszło do gorszego traktowania osoby, która stawia zarzut ze względu np. na jej płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię/wyznanie/światopogląd, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

CZYM SĄ CECHY PRAWNIE CHRONIONE?

Sformułowanie to wywodzi się z doktryny prawnej. Jest ono wyrazem przekonania, że niektóre cechy tożsamości człowieka, które są nabyte (np. religia, światopogląd) bądź wrodzone (np. kolor skóry, płeć), w szczególności sposób mogą narazić daną osobę na nierówne traktowanie, czyli dyskryminację.

Na gruncie **Kodeksu pracy** ustawodawca wskazał otwarty katalog cech prawnie chronionych, jako przykładowe podając:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasę,
- religię/wyznanie

- narodowość,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkową,
- pochodzenie etniczne,
- orientację seksualną,
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,

dlatego możliwe będzie powołanie się przed sądem także na inne cechy, których wprost nie wskazano w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, tj. światopogląd, karalność, wygląd, stan zdrowia, tożsamość płciowa i inne.

Na gruncie **Ustawy wdrożeniowej** w stosunku do obszaru zatrudnienia niepracowniczego ustawodawca wskazał zamknięty katalog cech prawnie chronionych, do którego zaliczył:

- płeć,
- rasę,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- religię/wyznanie/światopogląd,
- niepełnosprawność,
- wiek,
- orientację seksualną.

WAŻNE!



Jeżeli czujesz się szykanowany, traktowany w sposób niesprawiedliwy bądź przemocowy w miejscu pracy, a nie identyfikujesz cechy, ze względu na którą to się dzieje, przeanalizuj definicję **mobbingu** (art. 94³ § 2 Kodeksu pracy). To również forma patologii w zatrudnieniu, uregulowana na gruncie Kodeksu pracy. Do mobbingu dochodzi, gdy spełnione są łącznie następujące przesłanki:

- mają miejsce działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników.

OBSZARY ZATRUDNIENIA OBJĘTE OCHRONĄ PRZED DYSKRYMINACJĄ NA GRUNCIE KODEKSU PRACY:

- nawiązywanie stosunku pracy (rekrutacja),
- rozwiązywanie stosunku pracy,
- warunki zatrudnienia (najczęściej chodzi o warunki wynagradzania),
- awansowanie,
- dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

PAMIĘTAJ!



Już osoba aplikująca o pracę może postawić zarzut dyskryminacji niedoszłemu pracodawcy, który odmówił jej zatrudnienia ze względu np. na jej niepełnosprawność, wiek czy płeć. Artykuł 22¹ § 1 Kodeksu pracy enumeratywnie wskazuje zakres danych osobowych, których pracodawca może się na tym etapie domagać, i są to: imię i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Informacji szczególnych, jak na przykład dotyczących stanu cywilnego, orientacji seksualnej, wyznania, światopoglądu, planów związanych z rodzicielstwem, zaświadczenia o niekaralności czy nawet zdjęcia pracodawca może żądać tylko wówczas, gdy ma ku temu umocowanie prawne (istnieje przepis szczególnie uprawniający go do tego).

FORMY DYSKRYMINACJI

Obydwie ustawy – Kodeks pracy oraz Ustawa wdrożeniowa – wskazują analogicznie na pięć form zakazanej prawem dyskryminacji:

- bezpośrednia,
- pośrednia,
- molestowanie (tzw. szykany, zniewagi, nękanie),
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminacji.

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA



występuje wówczas, gdy osoba zatrudniona jest w porównywalnej sytuacji gorzej traktowana niż inna osoba, którą łączy umowa o pracę bądź inna forma zatrudnienia.

Analizując, czy doszło do tej formy dyskryminacji, np. osoba niepełnosprawna powinna porównać się z osobą zatrudnioną, która nie posiada tej cechy prawnie chronionej, a w porównywalnej sytuacji nie została niekorzystnie potraktowana przy typowaniu pracowników do awansu. Przy czym, jeśli nie ma w danym momencie pracownika uczelni, z którym możliwe byłoby porównanie, istnieje możliwość odwołania się także do przeszłości przez porównanie się np. z osobą, która wcześniej zajmowała to samo stanowisko. Jeśli to również nie byłoby możliwe, pozostaje stworzenie modelu hipotetycznego, czyli postawienie tezy, że z dużym prawdopodobieństwem, gdyby istniała taka osoba (pełnosprawna), w porównywalnej sytuacji nie zostałaby gorzej potraktowana.

Sposobem pomocnym w ustaleniu, czy istnieje uzasadnione podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej, jest **przeprowadzenie testu „gdyby nie...”**. Musimy zadać sobie pytanie, np.: Czy zostałbym zwolniony, gdybym nie był osobą homoseksualną? Czy zarabiałbym więcej, gdyby pracodawca nie wiedział, że jestem Świadkiem Jehowy?

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., sygn. I PK 24/07

„Wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) szczególnie uciążliwych obowiązków ze względu na przymioty osobiste, niezwiązane z wykonywaną pracą, jest naruszeniem zasady niedyskryminacji określonej w art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2016 r., sygn. III PK 11/16

„Obywatelka Ukrainy zatrudniona w charakterze nauczycielki języków obcych w szkole publicznej, powinna być traktowana w zakresie rodzaju zawieranej umowy tak samo jak obywatel polski, w przeciwnym razie może dojść do dyskryminacji ze względu na brak obywatelstwa polskiego. SN uznał, że dopuszczalność zawierania umów na czas określony powinna być uzależniona wyłącznie od wystąpienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Przepisy Kodeksu pracy wśród zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych wymieniają m.in. narodowość. Nie wymieniono natomiast we wspomnianym katalogu kryterium obywatelstwa. SN zaznaczył, iż pojęcia narodowości i obywatelstwa nie są tożsame. Natomiast biorąc pod uwagę fakt, że przepisy Kodeksu pracy zawierają katalog otwarty kryteriów o charakterze dyskryminacyjnym, obywatelstwo nie może, w okolicznościach przedmiotowej sprawy uzasadniać zróżnicowania sytuacji pracownika”.

Wyrok sądu rejonowego dla Warszawy-Śródmieście w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. VI C 402/13

„Dyskryminacja może przybrać tę szczególną formę, w której bez znaczenia pozostaje, czy dana osoba posiada cechę, ze względu na którą jest odróżniana w pewnej grupie. Dyskryminacja polega bowiem również na przypisaniu danej cechy tej osobie i dla samego wystąpienia zjawiska dyskryminacji posiadanie tejże cechy nie ma znaczenia. Zjawisko to nosi miano dyskryminacji przez asocjację, czyli przyłączenie danej osoby – z uwagi na subiektywne zapatrywania – do grupy osób dyskryminowanych”.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA



oznacza sytuację, w której ze względu na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby osób zatrudnionych należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych. Nierówne traktowanie nie stanowi dyskryminacji, jeśli zastosowane postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Na gruncie Kodeksu pracy o dyskryminacji pośredniej możemy mówić w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/2008

„Wypowiedzenie pracownicy – kobiecie umowy o pracę tylko z tego powodu, że osiągnęła wiek emerytalny i nabyła uprawnienia emerytalne, jeżeli wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ Kodeksu pracy). Takie postępowanie pracodawcy stanowi dyskryminację pracownika i rodzi odpowiedzialność pracodawcy opartą na podstawie art. 45 § 1 Kodeksu pracy (w postaci przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) oraz art. 18^{3d} Kodeksu pracy (w postaci odszkodowania za szkodę wyrządzoną naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu). W orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczalna jest przesłanka doboru (wyboru) pracownika do zwolnienia, z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych, ale tylko w razie konieczności zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

MOLESTOWANIE



(tzw. szykany, zniewagi, nękanie) to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby zatrudnionej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Co ważne, molestowanie jako forma dyskryminacji musi odnosić się do co najmniej jednej cechy prawnie chronionej.

► PRZYKŁADY MOLESTOWANIA

- Przełożona żartuje z religijności swojej podwładnej, nie reagując na jej uwagi, że sobie tego nie życzy.
- Komentarze współpracowników na temat młodego wieku nowej osoby w zespole, niezwiązane z wykonywaną przez nią pracą, w sytuacji, gdy osoba ta składa skargę do kierownictwa.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 31 stycznia 2017 r. III Apa 33/16

„W przypadku określonej w art. 18^{3a} §5 pkt 2 Kodeksu pracy dyskryminacji w postaci molestowania nie ma obowiązku tworzenia modelu porównawczego ani konieczności udowodnienia zamiaru naruszenia godności i stworzenia wrogiej atmosfery. Analizie podlega bowiem «cel lub skutek» tego działania, i to w znaczeniu obiektywnym. Subiektywne odczucia pracownika, że doszło do naruszenia jego godności osobistej, nie mają doniosłości prawnej, póki nie znajdują obiektywnego potwierdzenia. Fakty przedstawiane przez pracownika mają uprawdopodobnić zaistnienie dyskryminacji, co stwarza dla pracownika sytuację korzystną o tyle, że uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, natomiast musi zachować walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego”.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE



to dyskryminacja ze względu na płeć, która przejawia się niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie osoby zatrudnionej. Na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

Do wystąpienia molestowania czy molestowania seksualnego konieczny jest brak zgody, czyli sprzeciw osoby wobec zachowań molestujących wyrażony wprost bądź w sposób dorozumiany, ale obiektywnie czytelny dla otoczenia.

► **FORMY MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO:**

- seksualny szantaż, np. uzależnienie utrzymania obecnych warunków zatrudnienia lub ich poprawy od wykonania określonych czynności o charakterze seksualnym;
- stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy, np.:
 - obelgi, uwagi, żarty, insynuacje z erotycznym podtekstem,
 - niewłaściwe komentarze na temat ubioru, wyglądu, wieku, stanu cywilnego,
 - postępowanie się seksualnymi skojarzeniami,
 - nieprzyzwoite komentarze, gesty i spojrzenia,
 - dotykanie o charakterze seksualnym (przytulanie, poklepywanie, obejmowanie, podszczypywanie),
 - umieszczanie we wspólnej przestrzeni kalendarzy, plakatów, zdjęć itp. przedstawiających akty kobiece/ męskie,
 - przesyłanie liścików i e-maili z treścią o podtekście erotycznym.

ZACHĘCENIE DO ZŁAMANIA OBOWIĄZKU RÓWNEGO TRAKTOWANIA



Dyskryminacją jest również działanie polegające na zachęcaniu lub nakazywaniu osobie zatrudnianej bądź studiującej dyskryminacji wobec osoby zatrudnianej ze względu na jej cechę prawnie chronioną, jak np. narodowość czy orientacja seksualna. Z pozwem do sądu może wystąpić osoba, którą zachęcano do złamania obowiązku równego traktowania lub której to nakazywano.

UWAGA! Co do zasady odmowa wykonania polecenia przełożonego może mieć dla pracownika/cy niekorzystne konsekwencje, począwszy od kary porządkowej, aż do wypowiedzenia umowy o pracę bądź zwolnienia w trybie natychmiastowym włącznie. Niemniej jednak pracownik/ca nie ma obowiązku bezwzględnego, ślepego posłuszeństwa wobec pracodawcy. Nie może w sposób bezkrytyczny podchodzić do wydawanych przez pracodawcę poleceń, w szczególności wówczas, gdy są one sprzeczne z prawem. W takich sytuacjach ma nie tylko prawo, lecz także **obowiązek odmowy wykonania bezprawnego polecenia**. Takie bezwarunkowe wykonywanie przez pracownika każdego z poleceń pracodawcy może uzasadniać nawet zwolnienie z pracy.

OBOWIĄZEK JEDNAKOWEGO WYNAGRADZANIA

Przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Zgodnie z art. 18^{3c} wynagrodzenie 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),
- doświadczenia zawodowego,
- odpowiedzialności (np. odnośnie do liczby osób, którymi zarządza pracownik/ca),
- wysiłku (może chodzić o wysiłek zarówno psychiczny, jak i fizyczny).

A co z nagrodami?

Pracodawca ma możliwość wyróżnienia szczególnie zaangażowanego czy wydajnego pracownika przez przyznanie premii uznaniowej bądź nagrody, co nie oznacza całkowitej dowolności przyznawania tego typu świadczeń. Tu również kryteria różnicowania, podobnie jak przy wynagradzaniu, powinny być jasne dla pracowników.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/2006

„Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Powoływanie się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom”.

OBOWIĄZEK RACJONALNYCH USPRAWNIĘŃ DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 74/14

SN w uzasadnieniu przytoczył ustalenia, które zapadły w sprawie rozpatrywanej przez Trybunał Sprawiedliwości UE (Navas C-13/05), w której przyjęto, że zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zakresie rozwiązania umowy o pracę stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy ze względu na niepełnosprawność, która, zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień, nie jest uzasadniona tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku. Sąd przypomniał, że powyższa zasada prawa europejskiego została wprowadzona do prawa polskiego przez **art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721)**. Na tej podstawie, pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie.

SN w przedmiotowej sprawie uznał, że pracodawca może uchylić się od przedmiotowego obowiązku tylko wówczas, gdy konieczne do wprowadzenia usprawnienia (zarówno materialnego, jak i organizacyjnego) dla osoby/osób z niepełnosprawnością nie będą stanowiły nieproporcjonalnie wysokiego dla niego obciążenia. Ocena tych okoliczności należy do sądu i musi ona uwzględniać całokształt okoliczności danego przypadku (np. to czy pracodawca mógł pozyskać konieczne w danym przypadku wsparcie finansowe od państwa).

► PRZYKŁAD

Przygotowanie grafiku zajęć ze studentami z uwzględnieniem ograniczeń ruchowych wykładowcy, który ze względu na swoją niepełnosprawność ma trudność z dostaniem się do sal wykładowych znajdujących się na kondygnacji budynku uczelni, gdzie nie ma bezpośredniego dostępu windą (żeby się tam dostać, trzeba pokonać dodatkowe schody). Takie działanie uczelni to doskonały przykład bezkosztowego zastosowania racjonalnych usprawnień, za pomocą rozwiązań dotyczących organizacji pracy osób zatrudnianych przy uwzględnieniu potrzeb wykładowcy. Dlatego też **istotne jest, żeby osoby zatrudnione zgłaszały pracodawcy swoje szczególne potrzeby związane z ich niepełnosprawnością.**

ZAKAZ ODWETU

Kodeks pracy, podobnie jak Ustawa wdrożeniowa, przewiduje ochronę przed tzw. działaniami odwetowymi. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Ochrona ta dotyczy również osób, które w jakiegokolwiek formie udzieliły wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

► PRZYKŁAD

Kobieta pochodzenia hinduskiego prowadząca na uczelni zajęcia dydaktyczne jest nagminnie pomijana przy typowaniu do prowadzenia dodatkowych zajęć ze studentami (za dodatkowym wynagrodzeniem). Kolega z pracy zgłasza pracodawcy fakt zaistnienia potencjalnej dyskryminacji, uzasadniając, że prawdopodobną przyczyną gorszego traktowania koleżanki jest jej narodowość. Zarówno osoba dyskryminowana, jak i osoba wspierająca koleżankę poprzez zgłoszenie dyskryminacji są chronione. Nie może ich spotkać żadna negatywna konsekwencja w związku ze złożoną skargą (np. ograniczenie dostępu do awansu czy wypowiedzenie stosunku pracy).

WYJĄTKI OD OBOWIĄZKU RÓWNEGO TRAKTOWANIA

W art. 18^{3b} w § 2–4 Kodeksu pracy wskazano wyjątki od obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, czyli sytuacje, kiedy działania pracodawcy różnicujące sytuację pracowników nie stanowią zakazanej prawem dyskryminacji.

Na szczególną uwagę zasługują tzw. **działania wyrównawcze** podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jedną lub więcej cech prawnie chronionych, przez zmniejszenie faktycznych nierówności. Przykładem może być preferowanie przedstawicieli mniejszości romskiej czy osób z niepełnosprawnościami przy rekrutacji do pracy na uczelni. Taka decyzja powinna być udokumentowana danymi na temat niskiego odsetka osób należących do tej mniejszości oraz zawierać wyjaśnienie dlaczego, z perspektywy uczelni, tego typu działania są uzasadnione i pożądane. Takie rozwiązanie jest możliwe, oczywiście pod warunkiem, że ostatecznego wyboru

pracodawca dokona pomiędzy osobami kandydującymi o porównywalnych kwalifikacjach potrzebnych do wykonywania oferowanej pracy. Działania tego typu mogą być prowadzone również odnośnie do osób studiujących na uczelni. Należy pamiętać, żeby podjęte działania regularnie ewaluować, tak aby móc w każdym momencie uzasadnić ich kontynuowanie. Ustawa wdrożeniowa zawiera analogiczny przepis dotyczący zatrudnienia niepracowniczego (zatrudnienie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego).

► PRZYKŁAD

Na Uniwersytecie Warszawskim, na podstawie Zarządzenia nr 39 Rektora UW z dnia 28 sierpnia 2013 r., zorganizowano żłobek przyzakładowy. Zgodnie z § 2 Zarządzenia celem działania uczelni jest rozwijanie warunków sprzyjających efektywnemu i elastycznemu łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego, upowszechnianie tych rozwiązań wśród osób wychowujących dzieci w wieku poniżej 3 roku życia, oraz wyrównanie szans zawodowych i rodzicielskich tych osób poprzez organizację zajęć opiekuńczych, wychowawczych i edukacyjnych dla ich dzieci. O przyjęcie do żłobka dziecka do 3 roku życia można starać się, jeżeli przynajmniej jedno z rodziców dziecka jest nieaktywne zawodowo.

Ustawodawca dopuszcza nierówne traktowanie również w sytuacji niezatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn odnoszących się np. do płci, religii, narodowości, wieku, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyny te są **rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym** stawianym pracownikowi.

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania **ograniczenie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia**. W takim przypadku dostęp do zatrudnienia może być ograniczony ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywanej przez wskazane podmioty działalności powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki Kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Wyjątkiem od obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu będzie także stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na **ochronę rodzicielstwa i niepełnosprawność**. Dotyczy to również odmiennego traktowania pracowników ze względu na wiek poprzez stosowanie **kryterium stażu pracy** przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

ROSZCZENIA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UCZELNI NA GRUNCIE KODEKSU PRACY I USTAWY O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Istnieje możliwość wystąpienia z roszczeniem o **odszkodowanie za dyskryminację przeciwko uczelni**.

- Odszkodowanie to może dotyczyć szkody materialnej (np. utraconych zarobków, różnicy w wynagrodzeniu w związku z koniecznością rozpoczęcia nowej, gorzej opłacanej pracy bądź niższego wynagradzania ze względu np. na płeć).
- Odszkodowanie to może dotyczyć także szkody niematerialnej – krzywdy (np. obniżona samoocena, cierpienie psychiczne, naruszenie godności w wyniku dyskryminacji).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. III PK 43/2008

„Jeśli pracownicy dopuszczeni do szkolenia mieli porównywalne kwalifikacje i staż pracy jak związkowiec do niego niedopuszczony i nie zaszyły żadne z obiektywnych okoliczności wyłączających dyskryminację, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie za dyskryminację w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Mimo iż przepis ten mówi o odszkodowaniu, to w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że obejmuje ono zarówno wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych pracownika. Pracodawca ma zatem obowiązek zapłaty odszkodowania (czyli pokrycia straty poniesionej przez pracownika), a także zapłaty zadośćuczynienia za doznaną przez pracownika krzywdę”.

- Na podstawie Kodeksu pracy można się domagać odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Ustawa wdrożeniowa takiej dolnej granicy odszkodowania nie podaje. Obydwie ustawy nie wskazują ograniczenia górnej granicy możliwej rekompensaty. Jeżeli strona powodowa będzie się odnosiła do szkody materialnej, będzie musiała udowodnić przed sądem, że wysokość odszkodowania, którego się domaga, jest uzasadniona (np. poprzez przedstawienie dokumentacji potwierdzającej koszty leczenia, koszty przekwalifikowania, niższe zarobki w nowej pracy).
- Z powództwem należy wystąpić do sądu cywilnego w przypadku naruszenia Ustawy wdrożeniowej, a do sądu pracy w przypadku naruszenia Kodeksu pracy. Stawiając zarzut dyskryminacji, należy wskazać cechę, ze względu na którą zostało się gorzej potraktowanym/ą, co do której przepisy przewidują ochronę prawną (zamknięty katalog na podstawie Ustawy wdrożeniowej, otwarty katalog na podstawie Kodeksu pracy) (strony 39-40).

W trakcie postępowania **obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji, czyli np. na uczelnię**. Takie rozwiązanie stawia osobę dyskryminowaną w korzystniejszej pozycji procesowej. W praktyce oznacza to, że idąc do sądu z zarzutem dyskryminacji przeciwko uczelni, powód/ka nie musi przedstawiać dowodów (np. świadkowie, dokumenty). Oczywiście może i powinien/na, jeśli ma taką możliwość. Obowiązek osoby, która stawia zarzut, sprowadza się do UPRAWDOPODOBNIEŃ DYSKRYMINACJI. Uprawdopodobnienie tym różni się od udowodnienia, że ze strony powodowej wystarczy może przedstawienie spójnej wersji zdarzeń. Wówczas, jeżeli sąd uzna, że doszło do uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, to od uczelni zależeć będzie los postępowania. Uczelnia będzie zobowiązana udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji. Jeżeli uczelnia nie udowodni, że jej władze bądź jej pracownicy w swoim postępowaniu kierowali się obiektywnymi powodami, to działanie, które stanowi przedmiot zarzutu, może zostać uznane za dyskryminację.

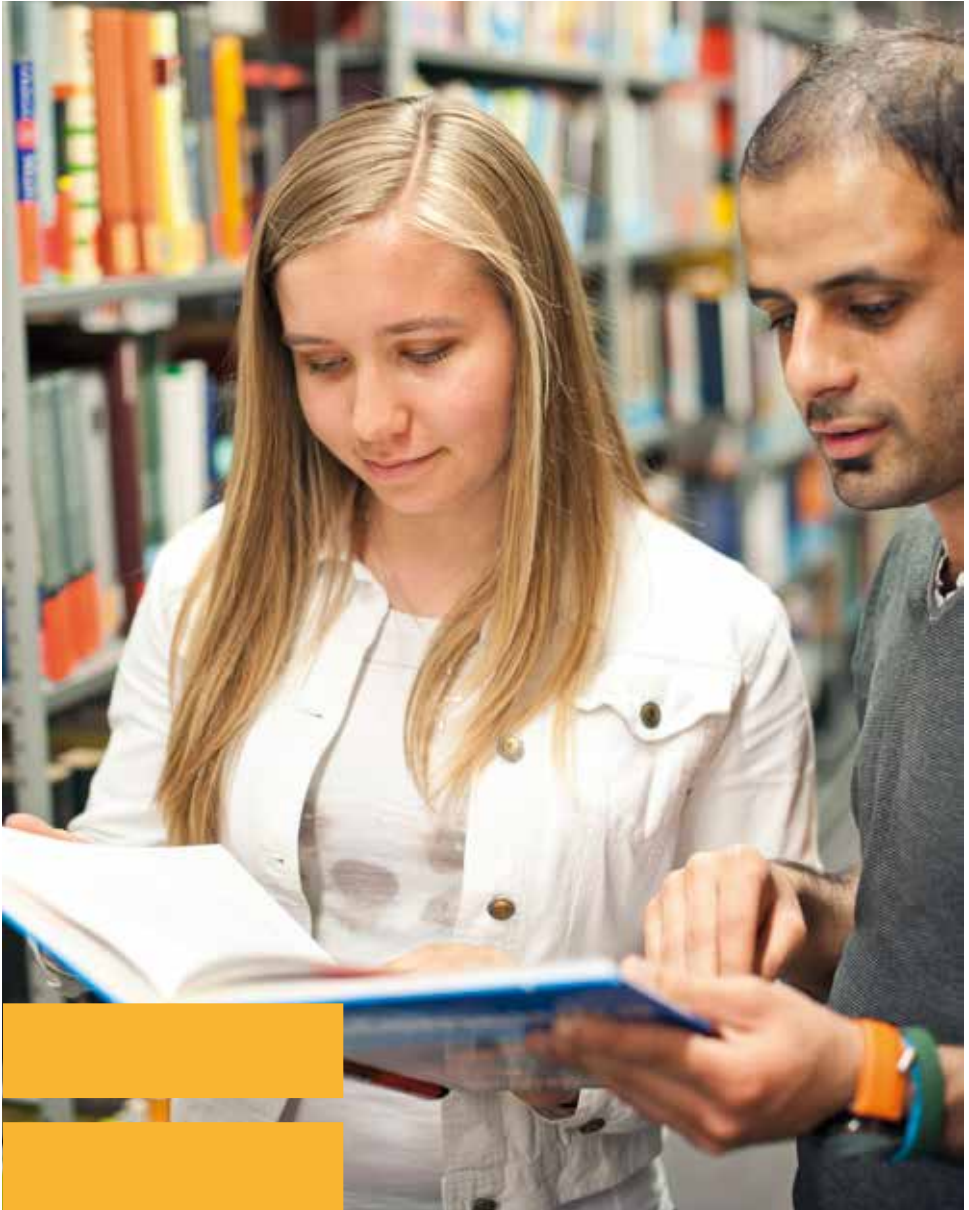
Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania na podstawie Ustawy wdrożeniowej wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez osobę poszkodowaną wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady. Na podstawie Kodeksu pracy roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2009 r., sygn. I PK 156/08

„Termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} Kodeksu pracy nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy”.

ROSZCZENIA OSÓB ZATRUDNIANYCH NA GRUNCIE INNYCH PRZEPISÓW NIŻ KODEKS PRACY I USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Zobacz omówienie „Roszczenia osób studiujących na gruncie innych przepisów niż Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania” (strony 34-38). Dodatkowo należy wskazać art. 218 § 1a Kodeksu karnego, który przewiduje ochronę wszelkich praw pracowniczych: „Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.



3.

INSTYTUCJONALNA OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ

Julia Berg

Przeciwdziałanie dyskryminacji to niezwykle ważny aspekt w rozwoju demokratycznych społeczeństw, które bazują na takich wartościach, jak prawo do wolności, różnorodności i równości. Występujące wciąż we wszystkich sferach życia przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek cechy, molestowania, poniżającego i uwłaczającego traktowania muszą spotykać się z natychmiastową reakcją zarówno instytucji publicznych, jak i osób indywidualnych, które powinny wiedzieć, jak reagować w takich przypadkach i gdzie zwrócić się o pomoc.

Działania antydyskryminacyjne są prowadzone na różnych szczeblach, zarówno przez instytucje państwowe, jak i organizacje pozarządowe, które, zauważając wciąż silnie zakorzenione postawy bazujące na uprzedzeniach, stereotypach i dyskryminującym zachowaniu w stosunku do niektórych grup społecznych, pragną otoczyć ofiary dyskryminacji kompleksową pomocą prawną i wsparciem psychologicznym.

Niezwykle istotna w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji jest edukacja społeczeństwa, która nie tylko wpływa na ukształtowanie postaw braku tolerancji dla nierównego traktowania i uprzedzeń, ale także przyczynia się do aktywnego przeciwstawiania dyskryminacji wobec osób szczególnie na nią narażonych.

a.

INSTYTUCJONALNA OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

Uniwersytet Warszawski to miejsce, w którym przejawy poniżającego, nierównego traktowania nie są tolerowane, a społeczność akademicka powinna wyrażać swój jednoznaczny i stanowczy sprzeciw w stosunku do nich. Każda osoba należąca do społeczności akademickiej, która doświadczyła przemocy, dyskryminacji, nierównego traktowania bądź była świadkiem zachowania noszącego znamiona dyskryminacji powinna niezwłocznie zgłosić to do odpowiednich instytucji, ale także bezpośrednio na nie reagować. Tylko bezpośrednia reakcja, sprzeciw wobec zachowań poniżających godność człowieka może skutkować skuteczniejszą walką ze zjawiskiem dyskryminacji i taka postawa będzie zawsze popierana przez władze uczelni – nie tylko na terenie Uniwersytetu, ale i poza nim.

Na kolejnych stronach znajduje się lista wyspecjalizowanych instytucji na Uniwersytecie Warszawskim udzielających wsparcia osobom, które spotkały się z problemem dyskryminacji na uczelni.

KOMISJA REKTORSKA DS. PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

KONTAKT

Anna Grędzińska
Główna specjalistka
ds. równouprawnienia na UW
tel. (22) 55 27 185
antydiskryminacja@uw.edu.pl

Komisja została powołana w 2010 roku na podstawie zarządzenia Rektora Uniwersytetu Warszawskiego. Jej celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę prawnie chronioną oraz dbałość o przestrzeganie zasady równego traktowania na terenie uczelni. W jej skład wchodzi pracownicy naukowcy UW wyróżniający się wiedzą i doświadczeniem w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

Komisja monitoruje przestrzeganie zasady równego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim, opracowuje możliwe sposoby rozwiązywania problemów wynikających z naruszenia zakazu dyskryminacji, a także oferuje pomoc osobom dotkniętym nierównym traktowaniem ze względu na jakąkolwiek cechę.

Wszyscy członkowie społeczności akademickiej, którzy poczuli się dyskryminowani np. ze względu na: płeć, narodowość, wyznanie, orientację seksualną, niepełnosprawność etc., mogą zwrócić się do Komisji w celu udzielenia

przez nią merytorycznej porady bądź podjęcia konkretnych działań w stosunku do osoby dopuszczającej się dyskryminującego zachowania.

To dlatego do uprawnień Komisji należy także inicjowanie postępowań wyjaśniających oraz występowanie z wnioskami o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec osób dopuszczających się dyskryminacji. Przypadki dyskryminacji można zgłaszać bezpośrednio do członków Komisji lub do głównego specjalisty ds. równouprawnienia na UW. Gwarantowana jest pełna anonimowość.

Członkowie Komisji na kadencję 2016–2020

dr hab. Michał Bilewicz, prof. UW

Wydział Psychologii, michal.bilewicz@psych.uw.edu.pl

dr hab. Bożenna Chołuj, prof. UW

Wydział Neofilologii, b.choluj@uw.edu.pl

prof. dr hab. Małgorzata Fuszara

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji,
mfuszara@op.pl

prof. dr hab. Zbigniew Lasocik

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji,
zlasocik@uw.edu.pl

dr Hanna Machińska

Wydział Prawa i Administracji, h.machinska@wpia.uw.edu.pl

dr hab. Ryszard Szarfenberg, prof. UW

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych,
r.szarfenberg@uw.edu.pl

dr hab. Magdalena Środa, prof. UW

Wydział Filozofii i Socjologii, msroda@gmail.com

GŁÓWNY SPECJALISTA DS. RÓWNOUPRAWNIENIA NA UW

Stanowisko zostało utworzone w 2016 roku. Osoba pełniącą tę funkcję zajmuje się polityką antydyskryminacyjną, równym traktowaniem i różnorodnością na Uniwersytecie Warszawskim. Podstawowym zadaniem głównego specjalisty ds. równouprawnienia jest podejmowanie działań mających na celu pełne poszanowanie i urzeczywistnienie zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę. Do jego zadań należy również promowanie i upowszechnianie problematyki równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych i wdrażanie rozwiązań równościowych. Główny specjalista realizuje także działania równościowe określone w Strategii HR Excellence in Research.

KONTAKT

Anna Grędzińska
Główna specjalistka
ds. równouprawnienia na UW
tel. (22) 55 27 185
am.gredzinska@uw.edu.pl
antydyskryminacja@uw.edu.pl

Główny specjalista współpracuje z Komisją Rektorską ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji. Każda osoba, która doświadczyła dyskryminacji lub nierównego traktowania, może zgłosić zdarzenie bezpośrednio do członków Komisji lub do głównego specjalisty ds. równouprawnienia, który następnie przekaże sprawę do rozpatrzenia Komisji.

KLINIKA PRAWA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO – STUDENCKI OŚRODEK POMOCY PRAWNEJ

KONTAKT

Klinika Prawa UW
Collegium Iuridicum I, p. 102
Krakowskie Przedmieście 26/28
tel./fax (22) 55 24 318
tel. (22) 55 20 811
klinika@wpia.uw.edu.pl

Sekcja ds. przeciwdziałania
dyskryminacji

tel. (22) 55 24 318

poniedziałek – piątek

8:00–15:00

Krakowskie Przedmieście 26/28
Collegium Iuridicum I,
Wydział Prawa i Administracji,
parter, pok. 105

To instytucja zajmująca się świadczeniem bezpłatnych porad prawnych w zakresie wielu dziedzin prawa (np. prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego, prawa medycznego i in.), w tym pomocą ofiarom przemocy i dyskryminacji. Pomoc w Klinice jest udzielana przez studentów, którzy pod kierownictwem pracownika naukowego zajmują się przypadkami doświadczenia przemocy, nierównego traktowania i dyskryminacji, występującymi także na terenie Uniwersytetu Warszawskiego.

Każda osoba, która doświadczyła nierównego i dyskryminacyjnego traktowania, ma prawo zwrócić się do Kliniki po wsparcie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania. Na spotkanie z pracownikami Kliniki może umówić się każdy, kto z powodu trudnej sytuacji materialnej nie może pozwolić sobie na profesjonalną pomoc prawną. Na dyżur z osobami świadczącymi pomoc prawną w ramach działalności Kliniki można umówić się drogą zarówno telefoniczną, jak i mailową. Podczas dyżuru następuje wstępne rozpoznanie sprawy i podjęcie decyzji przez pracowników o możliwym działaniu i pomocy prawnej.

RZECZNIK AKADEMICKI

To osoba, do której studenci oraz pracownicy UW mogą zwracać się w sposób nieformalny i poufny z prośbą o pomoc w sprawach dotyczących uczelni i jej społeczności. Zadaniem ombudsmiana jest wspieranie pracowników i studentów w rozwiązywaniu konfliktów oraz dbanie o to, by wszyscy członkowie społeczności akademickiej byli traktowani sprawiedliwie i uczciwie.

Ombudsman wraz ze wspierającym jego działalność Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów zajmuje się rozwiązy-

waniem sytuacji konfliktowych w środowisku akademickim przede wszystkim za pomocą mediacji, jak również poprzez kontakt z odpowiednimi instytucjami, które, zgodnie ze swoimi statutowymi celami, świadczą pomoc w powyższym zakresie. Rolą ombudsmána jest także przeciwdziałanie dyskryminacji i nieetycznym zachowaniom oraz pomoc w rozwiązywaniu problemów, które mogą się na tym tle pojawić. Każda osoba, która doświadczyła poniżającego, nierównego traktowania bądź zauważyła przypadki dyskryminacji w środowisku akademickim może zgłosić się do Rzecznika Akademickiego. Ombudsman podejmuje działania w każdym przypadku, w którym osoba doświadczająca dyskryminacji w jakiegokolwiek formie zgłosi się z problemem, przez zarówno udzielenie informacji na temat przysługujących jej praw, jak i podjęcie szerokich działań zmierzających do rozwiązania zaistniałej sytuacji.

Do Rzecznika Akademickiego można zgłosić się z każdą sprawą z zakresu mobbingu i dyskryminacji, która zostanie rozpatrzona z poszanowaniem zasady poufności (jeśli chodzi zarówno o informacje przekazywane ombudsmanowi, jak i o tożsamość osoby zgłaszającej się), niezależności, neutralności i bezstronności. Rzecznik Akademicki przyjmuje zgłoszenia składane osobiście, jak też drogą mailową bądź telefoniczną, przy czym podjęcie interwencji przez Rzecznika w danej sprawie następuje dopiero po osobistym spotkaniu Rzecznikiem i uzyskaniu pisemnej zgody zgłaszającego.

BIURO DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UW

Zadaniem tej instytucji jest pomoc osobom niepełnosprawnym, zarówno studentom w realizowaniu toku studiów, jak i pracownikom uczelni. Do Biura ds. Osób Niepełnosprawnych może zgłosić się każdy, kto z powodu swojej niepełnosprawności doświadcza gorszego traktowania bądź napotyka bariery w procesie studiowania czy podejmowania innych istotnych aktywności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania na terenie Uniwersytetu.

Pracownicy Biura organizują bezpłatne konsultacje psychologiczne, szkolenia z zakresu obsługi urządzeń technologicznych, ale także udzielają pomocy w sytuacjach, w których osoby niepełnosprawne doświadczają naruszenia ich praw bądź gorszego traktowania ze względu na niezależne od nich przyczyny. Podstawowym zadaniem Biura jest niwelowanie barier, jakie napotyka osoby z niepełnosprawnościami, a także pełne włączenie ich do społeczności akademickiej i traktowanie jako jej pełnoprawnych członków.

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych podejmuje działanie w sto-

KONTAKT

Rzecznik Akademicki UW
Anna Cybulko, ombudsman
Biblioteka Uniwersytecka
w Warszawie, ul. Dobra 56/66,
antresola, pok. 160C
tel. (22) 55 27 214
ombudsman@uw.edu.pl

Biuro czynne:
poniedziałek – czwartek
8:30–15:30.
Godziny dyżurów:
poniedziałek, czwartek
11:00–14:00.

www.ombudsman.uw.edu.pl

KONTAKT

Biuro ds. Osób
Niepełnosprawnych
Krakowskie Przedmieście 26/28,
00-927 Warszawa
tel. (22) 55 24 222
fax (22) 55 20 224
e-mail: bon@uw.edu.pl

Godziny dyżurów:
poniedziałek, środa, piątek
9:00–13:00
wtorek i czwartek
12:00–16:00

sunku do osób, które zarejestrują się poprzez wypełnienie kwestionariusza dostępnego na stronie internetowej www.bon.uw.edu.pl, następnie zapiszą się na spotkanie z konsultantem/ką drogą telefoniczną lub mailową, a także przedstawią swoją sytuację zdrowotną.

CENTRUM ROZWIĄZYWANIA SPORÓW I KONFLIKTÓW PRZY WYDZIALE PRAWA I ADMINISTRACJI UW

KONTAKT

Centrum Rozwiązywania
Sporów i Konfliktów
ul. Lipowa 4,
Collegium Iuridicum II,
pokój 3.5
tel. (22) 552 59 23
mediacje@uw.edu.pl

Godziny dyżurów:
poniedziałek, wtorek, środa
9:00–13:00

Jest to organizacja, której statutowym celem jest propagowanie polubownego rozwiązywania konfliktów. Do Centrum może zgłosić się każda osoba, która doświadczyła dyskryminacji, przemocy lub nierównego traktowania bądź poczuła się dotknięta określonym zachowaniem, wypowiedzią, była w jakikolwiek sposób szykanowana, poniżana i która szuka pomocy oraz pozasądowego rozpatrzenia sprawy. Jednym z celów realizowanych i upowszechnianych przez Centrum jest wzmacnianie poczucia poszanowania praw człowieka, tolerancji i akceptacji oraz propagowanie nowoczesnych sposobów rozwiązywania konfliktów.

W przypadku zgłoszenia się do Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów (telefonicznie bądź mailowo) po wstępnym zapoznaniu się ze sprawą i wyrażeniu zgody na mediację przez drugą stronę następuje wyznaczenie osoby mediatora oraz miejsca i czasu postępowania. Na wniosek osoby zgłaszającej się z problemem, w uzasadnionych przypadkach, mediacja może być prowadzona również na odległość, bez konieczności bezpośredniej konfrontacji obu stron.

AKADEMICKA PORADNIA PRAWNA

To instytucja zajmująca się świadczeniem bezpłatnej pomocy prawnej dla studentów. Każda osoba studiująca, która doświadczyła nierównego traktowania, stała się ofiarą molestowania bądź naruszono jej prawa w jakikolwiek inny sposób, może zgłosić się na dyżur do Akademickiej Poradni Prawnej w celu otrzymania fachowej porady. Warunkiem zgłoszenia się do Poradni jest posiadanie ważnej legitymacji studenckiej lub też innego dokumentu poświadczającego status studenta, natomiast niewymagane jest wcześniejsze umówienie się na konkretny termin. Osobami udzielającymi porad w jednostce są z reguły studenci ostatnich lat, absolwenci oraz doktoranci Wydziału Prawa i Administracji UW, którzy działają przy wsparciu doradców mających doświadczenie w konkretnej dziedzinie. Podstawową zasadą działalności Akademickiej Poradni Prawnej jest poufność i chęć niesienia bezpłatnej pomocy prawnej wszystkim osobom mającym status studenta.

KONTAKT

Akademicka Poradnia
Prawna na Uniwersytecie
Warszawskim
Krakowskie Przedmieście 24
p. 109
tel. (22) 826 49 99
biuro@akademickaporadnia-
prawna.pl

Godziny dyżurów na bieżąco
są udostępniane na stronie
internetowej.

INSTYTUCJONALNA OCHRONA PRZED Dyskryminacją NA SZCZEBLU KRAJOWYM

Istotne uprawnienia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu przysługują także wyspecjalizowanym jednostkom państwowym na poziomie krajowym.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

KONTAKT

Biuro Rzecznika
Praw Obywatelskich
Al. Solidarności 77
00-090 Warszawa

tel. (22) 55 17 700
biurorzecznika@brpo.gov.pl

Infolinia obywatelska
tel. 800 676 676,
dostępna:
poniedziałek
w godz. 10:00–18:00
od wtorku do piątku
w godz. 8:00–16:00

Jest to instytucja państwowa, której celem jest stanie na straży praw człowieka i nienaruszania zasady równego traktowania przez organy władzy publicznej. Jednym z głównych zadań RPO jest świadczenie pomocy osobom dyskryminowanym i wykluczonym. Rzecznik wraz z Biurem RPO – jednostką pomocniczą organu – prowadzi sprawy dotyczące realizacji zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na jakąkolwiek przyczynę. Wyłoniony w ramach działalności Biura Zespół do Spraw Równego Traktowania jest odpowiedzialny za propagowanie postaw tolerancji i szacunku wobec każdego człowieka, a także udzielanie pomocy osobom doświadczającym przypadków nierównego traktowania.

Do Rzecznika Praw Obywatelskich może zgłosić się każda osoba, która uważa, że jej konstytucyjne prawo do równości zostało naruszone przez państwo. Wniosek do RPO można złożyć pisemnie, drogą elektroniczną (za pośrednictwem formularza dostępnego na stronie www.rpo.gov.pl), a także osobiście (w Warszawie oraz w Biurach Pełnomocników Tere-nowych). We wniosku należy podać imię i nazwisko, adres do korespondencji oraz dokładnie opisać, czego dotyczy sprawa. Ponadto osoba składająca wniosek może zastrzec swoje dane osobowe wyłącznie do wiadomości RPO.

RPO, działając zgodnie ze swoimi ustawowymi kompetencjami, m.in. bada sytuacje, z którymi zgłosiły się ofiary dyskryminacji, ma prawo zwrócić się z wnioskiem o zbadanie sprawy do innego organu, może wystąpić do odpowiedniej instytucji o zaniechanie naruszeń, a także wszcząć postępowanie w danej sprawie bądź wskazać osobie zgłaszającej się odpowiednie środki działania.

Rzecznik stoi na straży przestrzegania praw każdego obywatela (ale także cudzoziemca, jeżeli pozostaje pod władzą RP),

gdy chodzi o równe traktowanie ze względu na płeć, niepełnosprawność, narodowość, wiek, wyznanie czy jakąkolwiek inną cechę. Wniosek złożony do RPO jest wolny od opłat i nie podlega żadnym wymogom formalnym.

PEŁNOMOCNIK RZĄDU DS. SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Jest to organ działający w ramach Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Do głównych zadań Pełnomocnika należy monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji, a także podejmowanie wszelkich działań zmierzających do wyeliminowania nietolerancji i naruszeń prawa do równości, wolności i godności człowieka.

Do Pełnomocnika może zgłosić się każda osoba, która uważa, że stała się ofiarą dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę bądź doświadczyła poniżającego, upokarzającego lub uwłaczającego zachowania. W tym celu należy skontaktować się z sekretariatem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania drogą telefoniczną bądź za pośrednictwem poczty – korespondencja powinna zawierać imię, nazwisko oraz adres wnoszącego skargę lub wniosek.

KONTAKT

Kancelaria Prezesa
Rady Ministrów

Pełnomocnik Rządu
do Spraw Społeczeństwa
Obywatelskiego

Pełnomocnik Rządu
do Spraw Równego
Traktowania
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa,
tel. (22) 694 75 78
fax (22) 694 73 93

WYKAZ WYBRANYCH ORGANIZACJI
POZARZĄDOWYCH DZIAŁAJĄCYCH
W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA
DYSKRYMINACJI

**POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAW ANTYDYSKRYMINACYJNEGO**

ul. Szpitalna 5 lok. 6a, II klatka
00-031 Warszawa
tel. (22) 498 15 26
maszprawo@ptpa.org.pl

HELŚIŃSKA FUNDACJA PRAW CZŁOWIEKA

ul. Zgoda 11
00-018 Warszawa
tel. (22) 556 44 40
fax (22) 556 44 50
hfhr@hfhrpol.waw.pl

STOWARZYSZENIE INTERWENCJI PRAWNEJ

ul. Siedmiogrodzka 5/51
01-204 Warszawa
tel. (22) 621 51 65
biuro@interwencjaprawna.pl

CENTRUM PRAW KOBIET

ul. Wilcza 60 lok. 19
00-679 Warszawa
tel. (22) 622 25 17
sekretariat@cpk.org.pl

KAMPANIA PRZECIW HOMOFOBII

ul. Solec 30A
00-403 Warszawa
tel. (22) 423 64 38
info@kph.org.pl

**FEDERACJA NA RZECZ KOBIET
I PLANOWANIA RODZINY**

ul. Nowolipie 13/15
00-150 Warszawa
tel. (22) 635 93 95
federacja@federa.org.pl

**POLSKIE FORUM
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 10
02-366 Warszawa
tel. (22) 654 19 28
biuro@pfon.org

**FUNDACJA NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI
SPOŁECZNEJ (FRS)**

Skrytka pocztowa 381
00-950 Warszawa 1
tel. +48 (0) 574 682 244
biuro@ffrs.org.pl

**STOWARZYSZENIE PRZECIW
ANTYSEMITYZMOWI I KSENOFOBII
„OTWARTA RZECZPOSPOLITA”**

Krakowskie Przedmieście 16/18
00-325 Warszawa
tel. (22) 828 11 21
otwarta@otwarta.org



BIO AUTOREK

JULIA BERG – doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Instytucie Prawa Karnego. Naukowo zajmuje się tematyką antydyskryminacyjną, ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy kobiecej oraz dyskryminacji ze względu na płeć, a także szeroko pojętymi zagadnieniami ochrony praw człowieka.

KAROLINA KĘDZIORA – radczyni prawna, Prezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna oraz trenerka Programu Human Rights Education for Legal Professionals Rady Europy. Współautorka m.in. publikacji *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu* (2010) oraz *Komentarza do Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania* (2016). Nominowana do nagrody Profesjonaliści Forbesa 2013. Od 2016 r. członkini Komisji Prawa Człowieka przy Krajowej Radzie Radców Prawnych.

MARTA WITKOWSKA – Asystentka Naukowa w Centrum Badań nad Uprzedzeniami w Zakładzie Psychologii Międzygrupowej Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. W swoich badaniach interesuje się możliwościami zmiany postaw wobec grup dyskryminowanych oraz rolą edukacji w modelowaniu relacji międzygrupowych. Zajmowała się ewaluacją działań antydyskryminacyjnych, mających na celu poprawę stosunku do czeczeńskich uchodźców w Łomży. Obecnie koordynuje ewaluację programu edukacyjnego „Żywa Biblioteka”, którego celem jest propagowanie dialogu z przedstawicielami grup mniejszościowych w Polsce.

Uniwersytet Warszawski

równość, tolerancja i szacunek

Czym jest dyskryminacja? Kiedy jesteśmy dyskryminowani, a kiedy „tylko” ktoś niegrzecznie się wobec nas zachował? Co możemy zrobić, jeśli ktoś potraktował nas niewłaściwie ze względu na naszą narodowość, wiek, płeć czy inną charakteryzującą nas cechę? To wątpliwości, które często rozważa się w różnych środowiskach i sytuacjach. Chociaż Uniwersytet jest miejscem, w którym większość z nas czuje się komfortowo, jednak i tu zdarzają się przypadki dyskryminacji, nierównego traktowania czy nawet molestowania. Uniwersytet szczególnie dba o to, żeby takie sytuacje, jeśli do nich dojdzie, spotykały się z reakcją, żeby ofiary nie czuły się bezradne, a sprawcy bezkarni. Z tego powodu już w 2010 roku Rektor UW powołała Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na UW, której mam zaszczyt przewodniczyć od początku jej istnienia. Gorąco zachęcam do zapoznania się z *Poradnikiem antydyskryminacyjnym*, aby poznać swoje prawa i sprawdzić, czy sami nie zachowujemy się w sposób, który oznacza nierówne traktowanie. Także po to, aby dowiedzieć się, do kogo na Uniwersytecie Warszawskim możemy się zwrócić w przypadku dyskryminacji. W *Poradniku* znajdziecie Państwo m.in. dane kontaktowe do wszystkich członków i członkiń Komisji. Jeśli spotkaliście się z nierównym traktowaniem – czekamy na Was.

prof. Małgorzata Fuszara
Przewodnicząca Komisji Rektorskiej
ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji