



Helsińska Fundacja Praw Człowieka

**RAPORT KRAJOWY Z PROGRAMU
SZKOLENIA NT. ANTY-DYSKRYMINACJI I RÓŻNORODNOŚCI**

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Maj 2008



Zawartość niniejszej publikacji niekoniecznie odzwierciedla poglądy lub stanowisko Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych oraz Równych Szans. Zarówno Komisja Europejska, jak i osoby działające w jej imieniu, nie mogą być pociągnięte do odpowiedzialności za użycie informacji zawartych w publikacji.

Niniejsza publikacja została zamówiona przez Komisję Europejską w ramach Wspólnotowego programu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji (2001-2006). Program powstał, by wspierać skuteczną implementację nowego europejskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego. Sześcioletni program jest adresowany do wszystkich odbiorców, którzy mogą pomóc w tworzeniu właściwego i skutecznego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego oraz odpowiedniej polityki we wszystkich państwach członkowskich UE, w państwach EFTA oraz państwach kandydujących do Unii.

Projekt Szkolenia nt. anti-dyskryminacji i różnorodności był prowadzony przez Human European Consultancy (humanconsultancy.com) we współpracy z Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) oraz the International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

w Polsce (www.hfhr.org.pl).

Spis treści

Spis treści	3
II. Wstęp	4
III. Szkolenia anti-dyskryminacyjne	5
a) Krajowe działania dot. szkoleń anti-dyskryminacyjnych.....	5
b) Organizacje pozarządowe i związki zawodowe zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji – mapa zjawiska (mapping exercise).....	13
c) Krajowe ustawodawstwo anti-dyskryminacyjne.....	31
d) Możliwości finansowania działalności anti-dyskryminacyjnej.....	52
IV. Forum: Zarządzanie różnorodnością.....	59
Załączniki	65
Rola związków zawodowych w walce z dyskryminacją.....	65
Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością	Error! Bookmark not defined.

II. Wstęp

W ramach projektu Szkolenia nt. anty-dyskryminacji i różnorodności Helsińska Fundacja Praw Człowieka zorganizowała w Polsce trzy seminaria:

1. Pierwsze seminarium anty-dyskryminacyjne dla organizacji pozarządowych i związków zawodowych odbyło się w Warszawie 19-20 listopada 2007 r. Wzięło w nim udział 35 uczestników reprezentujących różne organizacje pozarządowe zajmujące się działaniami anty-dyskryminacyjnymi oraz związki zawodowe
2. Drugie seminarium, wyższego stopnia, dla organizacji pozarządowych i związków zawodowych odbyło się w Warszawie 29 lutego – 1 marca 2008 r. Wzięło w nim udział 29 uczestników reprezentujących organizacje pozarządowe i związki zawodowe. Większość uczestników brała udział we wcześniejszym szkoleniu (bądź to w 2005 r. bądź w 2007 r.) jednak część uczestników brała udział w tego rodzaju szkoleniu po raz pierwszy.
3. Forum: Zarządzanie Różnorodnością odbyło się w Warszawie (w Centrum Zielna), 3 kwietnia 2008 r. Wzięło w nim udział 48 uczestników reprezentujących różne spółki oraz firmy doradcze i szkoleniowe.

III. Szkolenia anty-dyskryminacyjne

a) Krajowe działania dot. szkoleń anty-dyskryminacyjnych

Planowanie szkoleń

Program seminariów został przygotowany przez grupę trenerów krajowych w oparciu o generalne wskazówki uzyskane w ramach projektu oraz na podstawie sytuacji w kraju i doświadczenia trenerów, Grupa trenerów składała się z 6 osób:

- **Adam Bodnar:** dr nauk prawnych, koordynator Programu Spraw Precedensowych HFPC, adiunkt w Zakładzie Praw Człowieka UW
- **Lukasz Bojarski:** koordynator programu „Dostęp do wymiaru sprawiedliwości” HFPC, krajowy ekspert Europejskiej sieci niezależnych ekspertów w dziedzinie niedyskryminacji (*European network of independent legal experts in the non-discrimination field*)
- **Emilia Naumann:** adwokatka, specjalistka w sprawach dyskryminacji, członkini Polskiego Stowarzyszenia Prawa Anty-dyskryminacyjnego
- **Karolina Oponowicz:** koordynatorka programów, HFPC
- **Krzysztof Śmiszek:** prawnik organizacji pozarządowych, v-ce prezes Polskiego Stowarzyszenia Prawa Anty-dyskryminacyjnego
- **Edyta Widawska:** dr nauk społecznych, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie
- **Trenerka międzynarodowa Catherine Casserley:** adwokatka brytyjska (barrister) specjalizująca się w sprawach zatrudnienia i dyskryminacji, ekspertka w zakresie europejskiego prawa anty-dyskryminacyjnego wzięła udział w pierwszym seminarium jako obserwator oraz w drugim jako współprowadząca zajęcia.

Program pierwszego seminarium miał bardziej podstawowy charakter (zob. niżej). W trakcie opracowania programu drugiego seminarium (zob. niżej) wzięto pod uwagę uwagi i oczekiwania uczestników pierwszego seminarium oraz obserwatora – Catherine Casserley.

Biorąc pod uwagę skład grupy – organizacje pozarządowe i związki zawodowe – zawarliśmy w programie elementy zaadresowane do obu grup i dla obu interesujące. Wszystkie sesje składały się z części prezentacyjnej oraz części warsztatowej – metody interaktywne jak praca w grupach, dyskusja, studium przypadku itp.

Materiały szkoleniowe zostały opracowane lub zamówione przez organizacje zarządzające projektem, części z nich jest załączona w niniejszym raporcie. Złożyły się one na poradnik szkoleniowy przekazany uczestnikom seminariów. Inne materiały, prezentacje, studia przypadków, kazusy, ulotki i różne publikacje zostały przygotowane przez trenerów krajowych i polskiego partnera projektu.

Program pierwszego seminarium (19-20 listopada 2007 r.)

19 listopada (poniedziałek)

- 11.30 – 12.45 Otwarcie seminarium.
13.00 – 14.30 Prezentacja działań organizacji pozarządowych i związków zawodowych reprezentowanych przez uczestników seminarium.
15.30 – 17.30 Podstawowe zagadnienia związane z dyskryminacją w ujęciu Dyrektyw Unii Europejskiej: dyrektywy 2000/43 i 2000/78.
18.00 – 19.30 Dyrektywy Unii Europejskiej a krajowe środki prawne.

20 listopada (wtorek)

- 8.30 – 10.00 Krajowe środki prawne.
10.30 - 11.45 Polityka rządu polskiego w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, możliwości uzyskania finansowania przez organizacje pozarządowe i związki zawodowe. Spotkanie z przedstawicielami rządu.
12.00 – 13.00 Możliwości przeciwdziałania dyskryminacji przez organizacje pozarządowe i związki zawodowe.
13.30 – 15.30 Możliwości przeciwdziałania dyskryminacji przez organizacje pozarządowe i związki zawodowe, cd.
15.30 – 16.00 Podsumowanie i ewaluacja seminarium.

Program drugiego Seminarium (29 luty - 1 marzec 2008 r.)

29 luty (piątek)

- 11.00 – 12.45 Sesja I
Otwarcie seminarium. Przedstawienie trenerów i uczestników.
Przedmiot i zakres dyrektyw 43/2000 i 78/2000, podstawowe pojęcia dyskryminacji – powtórzenie (kazusy z praktyki europejskiej).
13.00 – 14.30 Sesja II
Polska Ustawa o równym traktowaniu – zakres ustawy, stan prac. Rola organizacji pozarządowych i związków zawodowych w powstawaniu ustawy (rzecznictwo). Opinie uczestników nt. ustawy. Dyskusja z udziałem osób pracujących nad ustawą: Łukasz Gabler– Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
15.30 – 17.30 Sesja III
Sytuacja grup objętych ochroną dyrektyw 43/2000, 78/2000 w Polsce (nierówne traktowanie ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub wyznanie, wiek).
Prezentacja (w tym najnowszych badań i raportów) przez zaproszonych gości i uczestników seminarium. Pytania i odpowiedzi. Dyskusja.
18.00 – 19.30 Sesja IV
Dobre praktyki. Regulacje antydyskryminacyjne w ramach firm. Układy zbiorowe. Rola związków zawodowych. Prezentacja. Pytania i odpowiedzi.
Dyskusja o doświadczeniach uczestników.
20.30 Wieczór filmowy.
Prezentacja wybranych filmów dokumentalnych związanych z problematyką dyskryminacji z festiwalu „Watch docs – prawa człowieka w filmie”.

1 marzec (sobota)

8.30 – 10.00	Sesja V Dobre praktyki w naszej pracy, co i jak możemy zmienić. Kontynuacja. Warsztaty.
10.30 - 12.00	Sesja VI Strategie prawnego przeciwdziałania dyskryminacji przez organizacje pozarządowe i związki zawodowe. Praca na kazusach z praktyki polskiej. Opracowanie strategii w sprawach przygotowanych przez uczestników.
12.00 – 13.30	Strategie prawnego przeciwdziałania dyskryminacji przez organizacje pozarządowe i związki zawodowe. Kontynuacja. Prezentacja poradników działania i wzorów pism w wybranych sprawach.
13.30 – 14.00	Podsumowanie i ewaluacja seminarium.

Przygotowanie seminariów anty-dyskryminacyjnych

Informacja o pierwszym seminarium została szeroko nagłośniona (strony internetowe, listy dystrybucyjne, listy wysyłane pocztą elektroniczną do wielu organizacji pozarządowych i zw. zaw.) i w sumie napłynęło ok. 100 zgłoszeń. Zaprosiliśmy do udziału 46 osób, 44 osoby potwierdziły udział, z których 4 go później odwołały a ostatecznie w seminarium wzięło udział 35 osób. Proces doboru uczestników seminarium odbył się w oparciu o instrukcje uzyskane w ramach projektu od organizacji zarządzających projektem i przekazane kandydatom w ogłoszeniu. Ponieważ po pierwszym ogłoszeniu uzyskaliśmy zgłoszenia prawie wyłącznie od organizacji pozarządowych zdecydowaliśmy się na dodatkowy kontakt ze zw. zaw. i w efekcie uzyskaliśmy zgłoszenia także od przedstawicieli związków.

Dobór uczestników do udziału w drugim seminarium był inny, ponieważ w założeniu miały w nim brać udział osoby, które wcześniej wzięły udział w seminarium podstawowym (jednym z dwóch, w 2005 r. lub 2007 r.). Dlatego informacja o seminarium została przekazana tylko tym osobom. Jednak w wielu przypadkach osoby, które same nie mogły wziąć udziału w seminarium prosiły o przyjęcie zgłoszenia innej osoby reprezentującej tą samą organizację, co w rezultacie spowodowało, że część uczestników była „nowa”.

Oba seminaria odbyły się w Warszawie, w centrum hotelowo-konferencyjnym WALD (<http://www.wald.pl/>) wybranym ze względu na możliwości finansowe oraz dostęp dla osób poruszających się na wózkach.

Przebieg seminariów anty-dyskryminacyjnych

W pierwszym seminarium wzięło udział 35 uczestników, a w drugim 29 osób. W obu przypadkach grupa była zróżnicowana – uczestnicy z organizacji pozarządowych i zw. zaw. z całego kraju.

Podczas obu szkoleń uczestnicy brali aktywny udział. W trakcie części warsztatowej uczestnicy z organizacji pozarządowych i zw. zaw. pracowali w mieszanych grupach dobrze ze sobą współpracowali. Choć zdarzały się pewne napięcia przy omawianiu pewnych zagadnień to jednak nie było to nic nadzwyczajnego.

Podczas pierwszego seminarium wszystkie sesje składały się z prezentacji oraz warsztatów. Przedstawiono podstawowe pojęcia dwóch dyrektyw unijnych (43/2000, 78/2000) oraz sprawdzano ich zrozumienie w ramach pracy w grupach nad kazusami. Przedstawiono krajowe środki prawne oraz inne możliwe działania, które podejmować mogą org. pozarz. i zw. zaw. po czym nastąpiła praca w grupach – tworzenie strategii działania w konkretnych sprawach, których scenariusze przygotowano. Dodatkowo zostali zaproszeni goście dla przedstawienia polityki rządu oraz możliwości uzyskiwania dotacji w ramach funduszy rządowych (dwie przedstawicielki różnych ministerstw) oraz gość, który przedstawił możliwości finansowania w ramach funduszy norweskich.

Podczas seminarium uczestnicy zorganizowali dodatkowe wieczorne spotkanie poświęcone prezentacji i dyskusji nt. polskich Romów. Uczestnicy także poprosili o opracowanie listy kontaktowej ułatwiającej późniejszy kontakt pomiędzy uczestnikami.

W ankietach ewaluacyjnych z pierwszego seminarium uczestnicy podkreślali, że chcieliby aby więcej czasu poświęcono na prezentacje problemów poszczególnych dyskryminowanych grup. Uważali, że indywidualne prezentacje na początku seminarium były zbyt krótkie i że należy temu poświęcić więcej czasu.

Drugie seminarium miało jeszcze bardziej praktyczny charakter a jego program został opracowany także w oparciu o prośby uczestników poprzednich szkoleń (w 2005 i 2007 r.). Wspomniane wyżej rekomendacje spowodowały m.in., że umieszczono w programie osobną sesję poświęconą problemom grup dyskryminowanych. Zaproszeni goście oraz trenerzy przedstawili informacje nt. konkretnych problemów oraz badań dotyczących wszystkich pięciu dyskryminowanych grup, którymi zajmują się dyrektywy.

Ponieważ część uczestników nie brała udziału w pierwszym seminarium trzeba było powtórzyć podstawowe pojęcia z dyrektyw, jednak w nowej formie. Dodatkowo analizowano w grupach projekt ustawy o równym traktowaniu porównując jego zapisy z odpowiednimi regulacjami dyrektyw. Osobną część poświęcono na omówienie roli i możliwości udziału org. pozarz. i zw. zaw. w procesie legislacyjnym. Jedną z sesji dotyczyła regulacji anty-dyskryminacyjnych w firmach w oparciu o rzeczywiste przykłady.

Uczestnicy drugiego seminarium byli zaangażowani w zajęcia i brali w nich aktywny udział. Jednym z przejawów tego było sformułowanie pod wpływem zajęć na temat projektu nowej ustawy i porównania jej zapisów z przepisami dyrektyw, listy rekomendacji dla rządu (zob. niżej). Rekomendacje zostały przekazane po zakończeniu seminarium Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej oraz mediom. Dwie trenerki wystąpiły także w audycji radia Tok Fm przedstawiając problematykę, która była przedmiotem seminarium i rekomendacji.

Podczas seminarium zorganizowano także dodatkowy wieczorny pokaz filmów dokumentalnych poruszających problematykę dyskryminacji. W trakcie szkolenia odbyło się także spotkanie z przedstawicielem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, odpowiedzialnym za prace nad ustawą o równym traktowaniu.

W trakcie seminarium uczestnicy pracowali w grupach nad budową prawnej strategii rozwiązania spraw i zagadnień, które uczestnicy przygotowali przed seminarium, o co zostali poproszeni.

Pierwsze seminarium należy ocenić pozytywnie. Uczestnicy byli aktywni oraz zaangażowani w poruszanie problematykę. Brakowało im szczegółowej wiedzy z dziedziny prawa antydyskryminacyjnego, ale mieli wiele własnych doświadczeń oraz angażowali się w rozwiązywanie problemów przed nimi stawianych.

W ankietach ewaluacyjnych uczestnicy oceniali pozytywnie różne elementy: najczęściej możliwość spotkania i wymiany doświadczeń z innymi oraz uzyskanie informacji o możliwościach zdobywania środków finansowych na działalność, pozytywnie oceniali także prezentacje, warsztaty i pracę w grupach, informację o orzecznictwie, dyskusje, spotkanie z przedstawicielami rządu. Uczestnicy różnie ocenili różne aspekty treningu jednak kilka najważniejszych elementów uzyskało najwyższe oceny w skali od 1 do 5 – związek tematyki seminarium z pracą uczestników (4,5) i możliwość wykorzystania wiedzy ze szkolenia (4,6). Jednocześnie uczestnicy niżej ocenili nabycie dostatecznych umiejętności praktycznych (3,6). Wielu uczestników wyrażało chęć kontynuacji szkoleń i proponowało przeznaczenie większej ilości czasu poświęconego na seminarium (13 osób) oraz poszerzenie tematyki szkolenia (11). Podkreślali także, że więcej informacji powinno być przekazanych przed seminarium (8).

Prawie wszyscy uczestnicy deklarowali, że wykorzystają nabytą wiedzę. Deklarowali głównie rozpowszechnianie wiedzy i informacji w ramach swych organizacji, organizację działań edukacyjnych, udzielanie pomocy prawnej ofiarom dyskryminacji oraz przygotowywanie projektów i aplikowanie o środki na działania anty-dyskryminacyjne.

Także drugie seminarium można ocenić pozytywnie. Uczestnicy różnie ocenili poszczególne elementy treningu, jakkolwiek z małymi różnicami podobnie do ocen po pierwszym szkoleniu. Średnia ocen mieści się pomiędzy 4 -5 (w skali od 1 do 5). Najwyżej oceniono następujące elementy: związek tematyki seminarium z pracą (4,4), zaproponowane zajęcia zachęcały mnie do nauki (4,6), materiały otrzymane były na temat i były użyteczne (4,6), cele seminarium zostały zrealizowane (4,4).

Wielu uczestników chce poszerzać swą wiedzę i umiejętności, najczęstsze komentarze w tej mierze to: przeznaczyć więcej czasu na szkolenie (10 osób) oraz poszerzyć tematykę szkolenia (12).

Rekomendacje uczestników seminarium dla Rządu

W dniach 29 lutego - 1 marca 2008 odbyło się seminarium organizowane przez Helsińską Fundację Praw Człowieka w ramach programu finansowanego przez Komisję Europejską "Szkolenia nt. przeciwdziałania dyskryminacji i nt. różnorodności" (*Anti-Discrimination and Diversity training; VT/2006/009*)

Uczestniczyli w nim przedstawiciele organizacji pozarządowych i związków zawodowych zajmujący się tematyką antydyskryminacyjną w całej Polsce. Podczas dyskusji i spotkań ustalili oni i sformułowali szereg rekomendacji dotyczących problemu poruszanego na seminarium, w kontekście prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej przez polski rząd i przekazali je na ręce Minister Pracy i Polityki Społecznej Pani Jolanty Fedak.

W szczególności uczestnicy zarekomendowali:

1. Przyspieszenie prac nad projektem ustawy o równym traktowaniu.
2. Zapewnienie, zgodnie z prawem wspólnotowym, pełnej niezależności funkcjonowania urzędu ds. równego traktowania, w tym zagwarantowanie apolityczności i odpowiednich środków finansowych na jego działanie.
3. Rozszerzenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego ustawy – w kontekście prac Komisji Europejskiej nad kompleksową dyrektywą antydyskryminacyjną obejmującą swoimi regulacjami wszystkie grupy mniejszościowe w dostępie do dóbr i usług, opieki zdrowotnej, edukacji, opieki socjalnej.
4. Objęcie ochroną przed nierównym traktowaniem osób należących do związków zawodowych i organizacji pozarządowych działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji.
5. Objęcie ochroną przed nierównym traktowaniem wszystkich grup zawodowych.
6. Zagwarantowanie przez rząd środków finansowych na upowszechnianie i promowanie zasad równego traktowania wynikających z międzynarodowych zobowiązań Polski.
7. Wprowadzenie obowiązku szkoleń w zakresie polityki równościowej i przeciwdziałania dyskryminacji dla pracodawców i kadry zarządzającej w zakładach pracy.
8. Wzmocnienie systemu przestrzegania i egzekucji przepisów antydyskryminacyjnych.
9. Poszanowanie godności osób doznających dyskryminacji w trakcie dochodzenia naruszonych praw.
10. Ponowne przeanalizowanie zawartej w projekcie ustawy o równym traktowaniu propozycji okresu przedawnienia dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji pod kątem ogólnych reguł prawnych.
11. Wzmocnienie ochrony danych wrażliwych osób należących do grup mniejszościowych w odniesieniu do praktyki mediów.
12. Umożliwienie organizacjom pozarządowym i związkom zawodowym, na gruncie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, wspierania osób doznających dyskryminacji.
13. Usprawnienie procedur sądowych i administracyjnych w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania.
14. Zapewnienie pełnej realizacji prawa do nauki wszystkim dzieciom przebywającym na terytorium Polski, bez względu na status legalizacji ich pobytu.

Podpisani:

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i związków zawodowych, uczestnicy seminarium „Dyrektywy Unii Europejskiej a rola organizacji pozarządowych i związków zawodowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji w Polsce” zorganizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka w dniach 29 lutego – 1 marca 2008.

Nauka jaka płynie ze szkoleń (*lessons learned*)

Pewne wyzwanie, z jakim musieliśmy się zmierzyć to udział w seminariach przedstawicieli zw. zaw., brakowało nam bowiem w tej mierze doświadczenia. Wymagało to odpowiedniego dodatkowego przygotowania, zdobycia wiedzy o działalności zw. zaw. i przygotowania programu, który byłby dla tych odbiorców interesujący. Jakkolwiek uczestnicy ze zw. zaw. okazali się aktywnymi, zaangażowanymi uczestnikami, którzy bardzo dobrze współpracowali z przedstawicielami organizacji pozarządowych.

Generalnie skład grupy uczestników utrudniał nieco przygotowanie szkoleń, jako że reprezentowani byli zarówno prawnicy, jak i nieprawnicy, przedstawiciele org. pozarz. i zw. zaw., a wszystkie te grupy miały nieco inne zainteresowania i oczekiwania. Trudno było zatem usatysfakcjonować wszystkich.

Trudno obiektywnie ocenić rezultaty szkoleń. Zdecydowanie było to doświadczenie pozytywne i ocena samych uczestników omówiona powyżej to potwierdza. Jakkolwiek krótki czas treningów, wielkość grupy i jej różnorodność zarówno co do poziomu wiedzy jak i reprezentowanych organizacji oraz zawodów (prawnicy i nieprawnicy), szeroki zakres poruszanych zagadnień mogą pozostawiać pewien niedosyt i wrażenie, że nie było okazji by wgłębić się w szereg szczegółowych zagadnień i czasami zagadnienia były poruszane dość powierzchownie.

Jednak dla wielu osób była to pierwsza okazja by zdobyć wiedzę na temat europejskiego prawa anty-dyskryminacyjnego oraz podzielić się swoim doświadczeniem, co należy ocenić pozytywnie. Uczestnicy mieli także szansę zdobyć wiedzę na temat krajowego prawa anty-dyskryminacyjnego oraz wiedzę i umiejętności dotyczące posługiwania się środkami prawnymi w konkretnych przypadkach dyskryminacji.

Jak to zwykle bywa najbardziej podobały się zajęcia praktyczne. Uczestnicy w ankietach ewaluacyjnych sformułowali także propozycje tematów na przyszłość, w tym: niekonwencjonalne metody rozprzestrzeniania informacji o dyskryminacji, współpraca między org. pozarz. a zw. zaw., umiejętność wpływania na organy i polityków w praktyce, lobbing, kolejne wzory pism procesowych, praca z kuzusami, jak wpływać na niechętnych pracodawców, jak przełamać złe praktyki i relacje w miejscu pracy, orzecznictwo, strategie prawne, aktualizacja prawa, współpraca, wspólne działania – jak pisanie petycji i rekomendacji, specjalny akcent na sytuację grup mundurowych. Uczestnicy proponowali także organizację seminariów na poziomie regionalnym oraz organizację serii szkoleń (całego kursu), kilka osób sugerowało oddzielenia organizacji pozarządowych i związków zawodowych, prawników i nieprawników, ale jednocześnie większość uczestników oceniała pozytywnie zróżnicowanie grupy.

W odpowiedzi na sugestie uczestników drugie szkolenie zostało zorganizowane w piątek-sobotę, tak by przez organizację w weekend ułatwić im uczestnictwo w seminarium, niektóre osoby proponowały nawet by całe szkolenie odbywało się w weekend.

Follow up seminar for NGOs and Trade Unions



b) Organizacje pozarządowe i związki zawodowe zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji – mapa zjawiska (mapping exercise)

Karolina Oponowicz (2005) i Łukasz Bojarski (2007)¹

I. Profil organizacji pozarządowych i związków zawodowych przeciwdziałających dyskryminacji

1. Jakie istnieją w kraju organizacje pozarządowe/związki zawodowe zaangażowane w przeciwdziałanie dyskryminacji?

Organizacje pozarządowe przeciwdziałające dyskryminacji można podzielić na dwie grupy:

1. Organizacje związane z konkretnymi dyskryminowanymi grupami społecznymi
2. Organizacje popularyzujące wartości demokratyczne i prawa człowieka w szerszym kontekście

Na poziomie krajowym działają 3 duże centrale związkowe (zob. p. 5). Jest także wiele związków branżowych o zasięgu krajowym (będących członkami central, lecz także pracujących niezależnie).

2. Dyskryminacją, na jakiej podstawie, o jakim zasięgu, w jakim sektorze zajmują się wyżej wymienione organizacje/związki zawodowe (jeśli zajmują się dyskryminacją z określonych powodów czy w określonym sektorze, jak np. edukacja)?

Organizacje z grupy „a” zajmują się kwestiami dyskryminacji wobec przedstawicieli grup, którymi się zajmują. Organizacje z grupy „b” zajmują się różnymi formami i źródłami dyskryminacji, a także różnymi aspektami działalności anti-dyskryminacyjnej. Większość z nich koncentruje się na dwóch źródłach dyskryminacji. Stosunkowo wiele organizacji podejmuje kwestię dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne; mniej interesuje dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Związki zaw. nie koncentrują się na określonych przyczynach dyskryminacji z dwoma wyjątkami. Wydaje się, że przywiązują stosunkowo większą wagę do dyskryminacji ze względu na płeć i niepełnosprawność. Problematyka dyskryminacji z tych powodów istnieje na poziomie strategii związków oraz konkretnych działań, dyskryminacja z innych powodów nie jest uwzględniana.

Istnieje wiele związków zawodowych zajmujących się konkretnym sektorem, czy grupą pracowników, którą reprezentują.

3. Czy przeciwdziałanie dyskryminacji jest główną formą ich aktywności czy tylko jej niewielką częścią? Czy zajmują się przeciwdziałaniem dyskryminacji?

W Polsce nie ma organizacji pozarządowych zajmujących się wyłącznie działalnością anti-dyskryminacyjną. Jak wspomniano wyżej, ta forma aktywności jest tylko fragmentem działalności polskich organizacji, i to zarówno tych typu „a”, jak i tych typu „b”. Załedwie część z nich jest zaangażowanych w realizację specjalnie opracowanych projektów długoterminowych dotyczących walki z dyskryminacją; pozostałe podejmują się tego rodzaju działalności tylko od czasu do czasu. W różnych częściach Polski funkcjonuje stosunkowo wiele organizacji zaangażowanych w proces podnoszenia świadomości społecznej dotyczącej zjawiska dyskryminacji, natomiast niewiele takich, które mają inne programy związane z działalnością w tej dziedzinie, na przykład programy prawne lub programy związane z prowadzeniem monitoringu.

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

¹ Tekst ukończono 15 marca 2007 r.

Problematyka dyskryminacji ze względu na przyczyny określone w dyrektywach unijnych (43 i 78, z 2000 r.) co do zasady nie znajduje odzwierciedlenia w dostępnych dokumentach związkowych, planach rozwoju, czy strategiach, nie jest także poruszana na stronach internetowych związków. Jednak w ostatnim czasie w związku ze współpracą międzynarodową oraz różnymi projektami kilka badań miało miejsce, czy to przeprowadzonych przez związki, czy we współpracy ze związkami (np. badanie dyskryminacji osób w wieku +50; badanie przez związek zawodowy różnych przyczyn dyskryminacji).

4. Czy te organizacje pozarządowe/ związki zawodowe są zarejestrowane w kraju? Czy ich rejestracja nastręcza trudności?

Zgodnie z polskim prawem wszystkie organizacje pozarządowe muszą zostać zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym, niezależnie od tego, czy są to stowarzyszenia, fundacje, czy federacje. Wyjątkami są „stowarzyszenia zwykłe”, liczące mniej niż 15 członków, niemające prawa otrzymywania grantów; organizacje społeczne działające na podstawie specjalnych przepisów i porozumień międzynarodowych; kościoły; stowarzyszenia i organizacje religijne, komitety wyborcze i partie polityczne. Procedura jest prosta. Aby uzyskać osobowość prawną, organizacja składa podanie w sądzie rejestrowym funkcjonującym w ramach sądu okręgowego w stolicy danego województwa. Na wspomniane podanie składają się wypełniony formularz oraz załączniki, takie jak statut organizacji, lista założycieli, sprawozdanie z posiedzenia komitetu założycieli oraz tekst przyjętych wtedy uchwał. Sąd rejestrowy podejmuje decyzję w sprawie rejestracji danej organizacji po upewnieniu się, że jej statut jest zgodny z Konstytucją oraz innymi aktami prawnymi, a jej członkowie spełniają warunki zawarte w przepisach o powoływaniu do życia tego typu organizacji. Jeśli wszystkie z tych wymogów okazują się spełnione, zainteresowana organizacja zostaje zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym i uzyskuje osobowość prawną.

Co do związków zaw. to teoretycznie nie jest je trudno założyć, wymaga to co najmniej 10 osób. Wszystkie związki z. są zarejestrowane na poziomie krajowym (w Krajowym Rejestrze Sądowym). W praktyce jednak zdarzają się liczne naruszenia wolności zrzeszania się w związkach z., wiele prywatnych firm i pracodawców jest de facto przeciwnych istnieniu związków.

5. Co do zasady jak duże są zazwyczaj organizacje pozarządowe/ związki zawodowe (proszę wspomnieć liczebność głównych z.z.)?

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

- (X) Organizacje pozarządowe, których działalność opiera się przede wszystkim na pracy zatrudnionych w nich osób;
- (Y) Organizacje pozarządowe, których działalność opiera się przede wszystkim na pracy wolontariuszy;
- (Z) Organizacje pozarządowe, których działalność opiera się na pracy zatrudnionych w nich osób i na wolontariuszy;

Z reguły największe są organizacje z grupy (X), najmniejsze zaś te z grupy (Z). Pod względem wielkości organizacje pozarządowe z grupy (Y) mieszczą się w tej klasyfikacji pośrodku. Jest to jednak zasada ogólna, w której istnieją wyjątki. Najmniejsze organizacje pozarządowe mogą być zaangażowane w realizację tylko jednego projektu (prowadzonego przez 1 lub 2 osoby, aktywistów-wolontariuszy) największe są w stanie realizować około 15, projektów, spośród których 1-3 dotyczą zwykle działalności anty-dyskryminacyjnej. Te drugie organizacje są przy tym w stanie zatrudniać ponad 30 osób. Większość z polskich organizacji pozarządowych dysponuje zespołem liczącym od pięciu do ośmiu osób (wolontariuszy lub stałych pracowników) i jest zaangażowana w realizację około trzech projektów (w tym np. jednego dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji).

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

Niepełnosprawność: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji (www.integracja.org.pl).

Orientacja seksualna: Kampania Przeciwko Homofobii (www.kampania.org.pl); Lambda (www.lambda.org.pl).

Rasa i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie (najczęściej organizacje zajmują się tymi przyczynami dyskryminacji wspólnie): Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Program „Prawa Mniejszości” (głównie mniejszości etniczne, narodowe i religijne), działa także jako krajowy punkt kontaktowy (focal point) sieci Raxen (www.hfhr.org.pl); Stowarzyszenie Villa Decius (www.villa.org.pl); Stowarzyszenie Interwencji Kryzysowej (<http://crisisintervention.free.ngo.pl/>); Stowarzyszenie Romów Polskich (www.romowie.com/index.php); Stowarzyszenie „Jeden Świat” (<http://www.jedenswiat.org.pl>); stowarzyszenia poszczególnych mniejszości etnicznych.

Wiek: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce (www.filantropia.org.pl) – prowadzi pionierskie projekty związane z dyskryminacją ze względu na wiek, posiada kontakty z wieloma organizacjami seniorskimi.

Są także organizacje zajmujące się więcej niż jedną bądź wszystkimi przyczynami dyskryminacji. Są wśród nich: Helsińska Fundacja Praw Człowieka (www.prawaczlowieka.pl) – Program Spraw Precedensowych, oraz nowe, stworzone w 2007 r., Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.

Członkostwo w związkach z. w Polsce spadło z ok. 80% pracujących do ok. 15% w ciągu ostatnich 20 lat.

Obecnie mamy trzy duże związki/centrale związkowe.

i. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”. Ma on głównie strukturę regionalną (38 regionów) ale także równoległą strukturę branżową (16 branż, często podzielonych na sekcje). W skład Solidarności wchodzi ok. 14 tysięcy organizacji zakładowych i ok. 800.000 członków.

ii. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych OPZZ. To federacja ponad 100 związków zawodowych oraz federacji branżowych zrzeszająca ok. 600.000 członków.

iii. Forum Związków Zawodowych (FZZ). Trzecia największa federacja związków z. w skład której wchodzi ponad 30 związków i ok. 300.000 członków.

iv. Czwartą grupę związków z. stanowią te, które nie są członkami 3 wspomnianych central. Mają one różną strukturę: pojedyncze organizacje zakładowe, związki branżowe, małe lokalne bądź branżowe zrzeszenia. Wszystkie one mają razem ok. 500.000 członków.

Z powyższych danych wynika, że wszystkie związki zrzeszają ok. 2.200.000 pracowników (na ok. 38.000.000 obywateli).

6. Czy organizacje te należą do jakiejś sieci organizacji krajowych czy też działają na własną rękę?

Niektóre z polskich organizacji pozarządowych są, formalnie lub nieformalnie, częścią ogólnokrajowej sieci organizacji. Te z nich, które mają podobny profil działalności lub funkcjonują na tym samym terenie, nawiązują ze sobą współpracę. Na przykład organizacje pozarządowe zajmujące się dyskryminacją ze względu na wiek utworzyły wspólnie Forum 50+, liczące 15 organizacji członkowskich.

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

7. Czy organizacje te mają zazwyczaj siedziby w stolicy kraju czy też w jego różnych miejscowościach?

Polskie organizacje pozarządowe są rozlokowane w Warszawie i innych dużych miastach kraju. Jednak tych mających swoje siedziby w stolicy i w dwóch - trzech innych największych aglomeracjach miejskich jest więcej niż pozostałych. Z reguły też te pierwsze są większe oraz bardziej aktywne i profesjonalne. Istnieją również organizacje mające oddziały w kilku dużych miastach, takie jak Polska Akcja Humanitarna lub Kampania Przeciw Homofobii.

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

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

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

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

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

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

Organizacje p. są widoczne i próbują wpływać na sytuację polityczną (ustawodawstwo, stosowanie prawa przez organy państwa) ale ich znaczenie jest ograniczone. Przedstawiciele organizacji p. zasiadają na przykład w licznych ciałach doradczych mają więc teoretycznie możliwość wpływu. Jednocześnie jednak nie ma utrwalonej tradycji pytania ich o zdanie, czy traktowania ich opinii poważnie. Ich rola społeczna wydaje się jednak rosnąć, wolno, lecz konsekwentnie.

Polityczne znaczenie związków z. jest często przeceniane jako że są one bardzo widoczne. Jednakże są badacze i eksperci, którzy opisują działania i znaczenie Komisji Trójstronnej do spraw społeczno-gospodarczych oraz inne instrumenty dialogu społecznego jako symboliczne (jeśli nie fałszywe). Dodatkowo, wcześniejsze poważne zaangażowanie polityczne związków zawodowych spowodowało problemy dla związków, traciły one na przykład wiarygodność jako obrońcy praw pracowniczych kiedy ich przedstawiciele wchodziłi w skład Parlamentu.

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

Wiele organizacji o podobnym profilu działalności nawiązuje ze sobą współpracę. Ta jednakże ogranicza się zazwyczaj do akcji podejmowanych w obrębie określonej społeczności – i rzadko wychodzi poza jej granice.

Związki z. tylko okazjonalnie współpracują z organizacjami pozarządowymi.

Związki z. współpracują czasem z innymi związkami z. ale jest także między nimi wiele napięć i problemów opisywanych nawet jako „konfliktowy pluralizm”, a pochodzących z przeszłości i mających swe źródło w różnych „sympatiach politycznych” głównych central związkowych.

Więcej współpracy ma miejsce na poziomie lokalnym (od współpracy w ramach jednego zakładu poczynając) niż na poziomie krajowym, mimo że wszystkie sieci są często członkami tych samych ciał doradczych i im podobnych.

a. *W jakim celu nawiązuje się tego rodzaju współpracę (na przykład wymiana doświadczeń, działania związane z konkretnym przypadkiem lub organizowaniem jakiejś kampanii, wspólnie podejmowane akcje itp.)?*

Wspólne kampanie i działania związane z określonym wydarzeniem czy problemem są najczęstszą przyczyną, dla której organizacje pozarządowe nawiązują ze sobą współpracę. Na przykład wiele z nich współdziałało podczas Dni Równości w Warszawie. W odróżnieniu od tego typu działań – sporządzanie ekspertyz, prowadzenie działań prawnych czy też przygotowywanie raportów są tymi formami pracy organizacji pozarządowych, które realizują one zwykle samodzielnie. Wyniki tej pracy są jednak z reguły udostępniane innym organizacjom. Coraz częściej współpracę podejmuje się ze względu na możliwość otrzymania grantów przez organizacje realizujące wspólnie jakieś działania. Tak więc partnerska kooperacja jako warunek uzyskania grantu okazuje się czynnikiem zachęcającym organizacje pozarządowe do zacieśniania więzów współpracy. Jeśli ta zaś okazuje się sukcesem, stanowi to z kolei bodziec do dalszej współpracy, bądź to w formie wspólnie realizowanych projektów, bądź też w formie utrzymywania stałych kontaktów.

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

b. *Czy istnieje zależność między częstotliwością i intensywnością podejmowanej współpracy a charakterem dyskryminacji, której ta współpraca dotyczy? Jeśli tak, to jaka?*

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

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

11. *W jaki sposób jest finansowana działalność omawianych organizacji pozarządowych?*

a. *Czy otrzymują one wsparcie finansowe ze strony państwa?*

Wiele organizacji pozarządowych przeciwdziałających dyskryminacji otrzymuje bądź otrzymywało pieniądze od państwa. Są jednak takie organizacje, które nie starają się o pozyskanie takich źródeł finansowania. Należą do nich organizacje typu *watch-dog*, a więc te, które nie chcą być zależne od państwa z tego względu, że prowadzą monitoring działań władz państwowych.

b. *Jakie są warunki otrzymania pieniędzy z funduszy publicznych?*

Pieniądze otrzymywane przez organizacje pozarządowe od państwa są przeznaczone na realizację konkretnych projektów, a nie na pokrywanie kosztów administracyjnych. Informacje o możliwości ubiegania się o pozyskanie funduszy państwowych na projekty dotyczące walki z dyskryminacją były ogłaszane na przykład przez Pełnomocniczkę Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, obecnie są ogłaszane przez poszczególne ministerstwa (głównie Ministerstwo Pracy, ale także MSWiA i inne). Fundusze takie można otrzymać także na szczeblu lokalnym. (Zob. osobny rozdział nt. możliwości uzyskania dotacji).

c. *Czy organizacje pozarządowe otrzymują również pieniądze (lub ubiegają się o nie) od sponsorów prywatnych?*

Wiele organizacji pozarządowych ubiega się o fundusze prywatne i utrzymuje je, przede wszystkim od fundacji i organizacji zagranicznych. Natomiast stosunkowo niewiele organizacji pozarządowych współpracuje z fundatorami wywodzącymi się z polskiego środowiska biznesu. Dodatkowo, zgodnie z artykułem 27d ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – od 1 stycznia 2004 roku każdy podatnik może odjąć od swego zobowiązania podatkowego (uwzględniając to w formularzu zeznania podatkowego PIT-36 lub PIT-37) ofiarowaną przez siebie na rzecz organizacji użytku publicznego sumę równoważną kwocie maksimum 1% należnego zobowiązania – pod warunkiem, że kwota ta została przelana przez podatnika na konto wspomnianej organizacji w okresie pomiędzy 1 stycznia danego roku a momentem złożenia zeznania podatkowego.

d. *Czy prywatni darczyńcy przekazujący pieniądze na rzecz organizacji pozarządowych stawiają w związku z tym jakieś warunki lub wprowadzają ograniczenia?*

Aby otrzymać pieniądze z funduszu prywatnego lub publicznego, organizacja pozarządowa musi spełnić wiele warunków. Dotyczą one jej statusu prawnego i finansowego oraz reguł określających procedurę ubiegania się o grant. Jednakże warunki te nie są zwykle zbyt surowe. W większości przypadków wsparcie finansowe może otrzymać każda organizacja, przy czym decydującym czynnikiem okazuje się jakość przedstawionego projektu, na którego realizację miałyby zostać przeznaczone pozyskane fundusze.

12. *W jaki sposób są finansowane związki zawodowe?*

Związki z. mają 3 główne źródła finansowania.

- x. Składka członkowska.
- xx. Dochody związku pochodzące z działalności gospodarczej oraz inne dochody, np. zysk z najmu majątku związku.
- xxx. Prawny obowiązek pracodawcy do zabezpieczenia środków na związki z. włącznie z urządzeniami technicznymi (biuro, komputer, telefon) oraz personelem związku (zależnie od wielkości związku pracodawca zwalnia ze świadczenia pracy działaczy związku; na od 150 do 500 członków przysługuje jeden etat).

a. *a/ Czy otrzymują one wsparcie finansowe ze strony państwa?*

Nie, związki nie są finansowane przez państwo. Ale mogą one, i czasem biorą udział w konkursach grantowych na konkretne projekty finansowane ze źródeł publicznych.

b. Czy zw. zaw. są finansowane przez partie polityczne?

Nie, związki nie są finansowane przez partie polityczne. Ale istnieje czasem pewna zależność od partii politycznych jednak niezwiązana z finansowaniem działania związku.

c. Czy związki utrzymują się tylko/także ze składek członkowskich?

Składki to bardzo ważne (dla Solidarności główne) źródło funduszy. Tytułem przykładu można podać, że członkowie Solidarności płacą miesięczną składkę w wysokości 1% wynagrodzenia brutto, w OPZZ składka jest mniejsza, wynosi 1% płacy minimalnej. Większość składki zostaje na potrzeby organizacji zakładowej, reszta jest dzielona pomiędzy regionalne i krajowe struktury związku.

d. Czy związki są w stanie otrzymywać fundusze prywatne lub/i uczestniczyć w projektach finansowanych przez instytucje europejskie/międzynarodowe?

Tak, mogą, nie ma w tej mierze ograniczeń, związki biorą udział, choć rzadko, w takich programach.

13. Czy brak funduszy jest znaczącym czynnikiem mającym wpływ na wielkość organizacji pozarządowych/ związków zawodowych bądź też na zakres i skalę podejmowanych przez nią przedsięwzięć?

Brak funduszy może okazać się ważnym czynnikiem ograniczającym aktywność organizacji pozarządowych zajmujących się działaniami prawnymi oraz działalnością typu *watch-dog*. Łatwiej jest uzyskać pieniądze na projekty edukacyjne i te dotyczące podnoszenia świadomości społecznej w określonej dziedzinie niż na działania prowadzone przez organizacje starające się kontrolować poczynania władz. Większość sponsorów woli raczej finansować kampanie, akcje, szkolenia, publikacje itp. niż działania związane ze świadczeniem bezpłatnej pomocy prawnej, procesami sądowymi o znaczeniu strategicznym, monitoringiem prawnym, badaniami czy też kosztami związanymi z pomocą świadczoną na rzecz ofiar dyskryminacji. Organizacje pozarządowe mają duże trudności z pozyskaniem pieniędzy właśnie na te ostatnie formy działalności, co wynika z tego, że chcą one uniknąć sytuacji, w której po otrzymaniu pieniędzy od instytucji państwowej mogłyby zostać zmuszone do ograniczenia swych poczynania w niektórych dziedzinach.

Związki zawodowe znajdują się obecnie na etapie kryzysu członkostwa, liczba członków zmalała w ostatnich latach znacznie. W dużej mierze związki utrzymują się ze składek członkowskich, stąd przy spadku członkostwa mają one obecnie kłopoty finansowe, które wpływają na ich działania i ich zasięg.

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

a. W krajach sąsiadujących?

b. W innych nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej?

c. W innych krajach?

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

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

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

Kilka polskich organizacji pozarządowych pracuje na arenie międzynarodowej, na przykład składa tzw. raporty alternatywne do komitetów ONZ rozpatrujących polskie sprawozdania okresowe (robi to np. Kampania Przeciw Homofobii) lub do organów Rady Europy. Te z polskich organizacji, które angażują się w prowadzenie kampanii lub lobbingu, czynią to raczej w charakterze członków sieci międzynarodowych niż na własną rękę.

Związki z. uczestniczą w pracach międzynarodowych organizacji związkowych (zob. p. 14). Jednak, póki co, nie prowadzą profesjonalnej działalności na arenie międzynarodowej (kampanie, sprawy przed trybunałami itp.).

16. Czy w swojej pracy posługują się językiem angielskim?

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

Co do związków z. to trudno o jednoznaczną ocenę. W organizacjach na szczeblu regionalnym i centralnym niektóre osoby posługują się językiem angielskim lecz większość liderów i aktywistów związkowych nie posługuje się tym językiem. Oczywiście są związki z., w których więcej członków posługuje się językami obcymi, jak np. ZNP.

17. W krajach, w których istnieją silne związki pomiędzy związkami zawodowymi a partiami politycznymi, czy to powiązanie ma znaczenie i wpływ na zdolność i możliwość działania związku na polu anty-dyskryminacyjnym?

Takie powiązanie może mieć wpływ, i nawet tak jest przez niektóre osoby oceniane, chociaż raczej kierują się one intuicją niż konkretnymi danymi. Dla przykładu: Solidarność jest tradycyjnie wiązana z „prawicą”. Ponieważ „prawica” jest obecnie u władzy (LPR, PiS) i wysyła wiele sygnałów o charakterze dyskryminacyjnym może to wpływać na możliwość bądź chęć podejmowania przez Solidarność tematu dyskryminacji. W tym samym czasie druga największa centrala związkowa – OPZZ – jest traktowana przez wiele osób jako bardziej „lewicowa” i „liberalna światopoglądowo” a przez działaczy organizacji pozarządowych jest często postrzegana jako bardziej prawdopodobny sojusznik.

Jednak, jako że nie ma wielkiej różnicy pomiędzy anty-dyskryminacyjnymi działaniami obu związków (oba nie robią prawie nic) to przekonania przedstawione powyżej mają raczej teoretyczny charakter.

18. Czy regionalne struktury związkowe mogą zajmować się działalnością anty-dyskryminacyjną nawet kiedy organy krajowe związku tego nie robią?

Wydaje się to możliwe. Zwłaszcza że struktura głównych związków zawodowych jest dość elastyczna i poszczególne organizacje związkowe mają sporo niezależności i własne źródła finansowania. Jakkolwiek brak centralnej, krajowej strategii może wpływać na sytuację.

II. Ekspertyza (wiedza ekspercka) organizacji pozarządowych/ związków zawodowych przeciwdziałających dyskryminacji

19. Jaki rodzaj pracy wykonują organizacje p. oraz związki z.?

Większość z organizacji pozarządowych zajmujących się walką z dyskryminacją prowadzi działalność edukacyjną lub działalność związaną z podnoszeniem świadomości społecznej. Istnieją dwa czynniki ograniczające te rodzaje działalności:

- spośród wielu projektów edukacyjnych dotyczących tej dziedziny tylko niewielka część odnosi się bezpośrednio do dyrektyw UE w sprawie zwalczania dyskryminacji bądź też do związanych z nią mechanizmów prawnych. Większość z tych projektów koncentruje się na podnoszeniu świadomości społecznej; odwołują się one do ogólnych koncepcji leżących u podstaw walki z dyskryminacją: godności osobowej człowieka, równości, powszechności praw, tolerancji itd.
- większość projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe niezwiązane z jakąś dyskryminowaną grupą społeczną (organizacje wymienione w punkcie 1b) dotyczy dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne. Z tego powodu organizacje te wiążą się z instytucjami zwalczającymi rasizm, antysemityzm, ksenofobię i nietolerancję. Jeśli chodzi o inne źródła dyskryminacji, to przedmiotem zainteresowania wspomnianych organizacji okazują się też stosunkowo często niepełnosprawność i płeć. Dyskryminacja ze względu na wiek jest w polskim społeczeństwie jeszcze wciąż pojęciem stosunkowo nowym, chociaż kilka organizacji zaczęło się już zajmować realizacją takich projektów. Bardzo kontrowersyjnym problemem okazuje się w Polsce dyskryminacja ze względu na orientację seksualną. Dlatego też wiele organizacji – nie licząc organizacji mniejszości seksualnych oraz organizacji kobiecych – unika podejmowania tej kwestii w swej działalności.

Oprócz działalności edukacyjnej wiele organizacji pozarządowych zajmuje się świadczeniem bezpłatnej pomocy prawnej. Dyskryminacja okazuje się bowiem jedną z przyczyn, dla której zgłaszają się do nich interesanci. Tymczasem nie ma w Polsce organizacji pozarządowych specjalizujących się w prowadzeniu procesów w sprawie dyskryminacji. Z kolei stosunkowo wiele organizacji zajmuje się poradnictwem, udzielając osobom zainteresowanym porad na temat możliwości podejmowania przez nie różnych działań w obronie swych praw. Jednak zaledwie kilka z nich oferuje tym osobom pomoc w charakterze ich przedstawiciela w sądzie.

Tylko kilka polskich organizacji pozarządowych prowadzi regularną działalność litygacyjną.

Wiele organizacji pozarządowych proponuje ofiarom naruszeń pomoc psychologiczną.

Niektóre organizacje monitorują przestrzeganie przepisów prawa dotyczącego zakazu dyskryminacji oraz współpracują z rządem i parlamentem w dziedzinie tworzenia uregulowań i mechanizmów zapobiegających przypadkom dyskryminacji.

Jednakże do tej pory nie przeprowadzono w Polsce z inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego żadnego monitoringu, dotyczącego wszystkich rodzajów dyskryminacji.

Działania związków z. dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji są bardzo rzadkie. Z wyjątkiem dyskryminacji ze względu na płeć oraz problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Odbyło się kilka szkoleń poświęconych dyskryminacji ze względu na płeć oraz podnoszeniu świadomości. Ma miejsce monitoring legislacyjny i związki formułują swoje opinie nt. praw osób niepełnosprawnych. Związki rozpowszechniają też czasem materiały edukacyjne, ulotki itp. Przedstawiciele związków zasiadają w różnych ciałach doradczych mogą więc wpływać na politykę. Jednak wszystkie te możliwości tylko okazjonalnie są związane z problematyką dyskryminacji.

Można mieć jednak nadzieję, że ta sytuacja zaczęła się zmieniać. Tytułem przykładu: związki z. złożyły kilka zgłoszeń do Ministerstwa Pracy w konkursie grantowym, w ramach „Roku Równych Szans”, na projekty zawierające zwalczanie dyskryminacji oraz podnoszenie świadomości.

20. Czy organizacje te/ związki przyjmują skargi w sprawach dyskryminacji?

Organizacje pozarządowe świadczące pomoc prawną mogą w sprawach swej szeroko pojmowanej działalności przyjmować sprawy dotyczące dyskryminacji. Jednak z powodu niskiej świadomości społecznej na temat tego, czym w ogóle jest dyskryminacja, oraz nie najlepszej znajomości instrumentów jej zwalczania – na razie takich przypadków było niewiele. Jednak ta liczba rośnie i w ciągu ostatnich dwu lat było kilka interesujących spraw sądowych.

Wedle informacji od związków skarg na dyskryminację jest bardzo niewiele. Jednak jeśli są, to są oczywiście podejmowane przez związki. Każdy członek związku może zwrócić się do przedstawicieli związku na poziomie przedsiębiorstwa lub do wyższych struktur.

21. Czy koncentrują się one na pracy w swoim własnym środowisku?

Organizacje związane z konkretnymi społecznościami skupiają swą uwagę na ich problemach. Inne organizacje, takie jak te zajmujące się prawami człowieka, mają do czynienia z przypadkami łamania różnych z tych praw, w tym także z przypadkami dyskryminacji.

Związki z. zdecydowanie koncentrują się na swoich członkach i ich rodzinach. Lecz jeśli zajmują się zagadnieniami branżowymi, co zdarza się dość często, ich działania wychodzą poza członków.

22. Czy pracują bezpośrednio z ofiarami naruszeń praw?

Z wyjątkiem organizacji pozarządowych zaangażowanych tylko w realizację projektów edukacyjnych - organizacje te pracują bezpośrednio z ofiarami, oferując im usługi w zakresie informacji, pomocy prawnej, w niektórych zaś przypadkach również pomoc psychologiczną i socjalną.

Związki z. pracują bezpośrednio z ofiarami na poziomie organizacji zakładowej i jeśli zachodzi taka potrzeba, z pomocą struktur regionalnych lub krajowych.

23. Czy w ramach firmy związki zawodowe mogą reprezentować tylko swoich członków czy każdego pracownika?

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych związki mogą reprezentować każdego pracownika (ale zależy to od związku) i czasami zdarza się, że reprezentują nie-członka. Jakkolwiek praktyką jest raczej ograniczanie się do członków.

24. Czy organizacje/ związki zajmują się pracą nad konkretnymi przypadkami (sprawami sądowymi)?

Praca nad konkretnymi przypadkami (case work) może być ważną częścią działalności organizacji pozarządowej zajmującej się walką z dyskryminacją. Niektóre z organizacji zajmowały się nią wcześniej – rzadko w związku z przypadkami dyskryminacji, ale to się powoli zmienia.

Związki z. zatrudniają swoich prawników (w dużych firmach oraz strukturach regionalnych i krajowych) którzy doradzają, pomagają i reprezentują członków związku. Nie zajmują się oni jednak litycją strategiczną (prowadzeniem spraw precedensowych).

25. Czy na prowadzenie spraw sądowych organizacje/ związki mogą uzyskać finansowanie z funduszy państwowych?

Istnieją pewne możliwości dla organizacji p. uzyskania takiego finansowania przez władzę lokalną. Istnieją dotacje na działalność dotyczącą udzielania pomocy prawnej. Istnieją także inne możliwości, np. w ramach MSWiA.

Związki z. są w trudniejszej sytuacji, i zależą od własnych środków finansowych oraz prawników.

Warto jednak podkreślić, że w sądach pracy pracownicy są zwolnieni z urzędu z ponoszenia kosztów sądowych oraz mogą wnioskować o wyznaczenie pełnomocnika z urzędu, jeśli nie posiadają środków na wynajęcie prawnika.

26. Czy praca ta obejmuje reprezentowanie interesów ofiar w postępowaniu sądowym?

Niektóre organizacje pozarządowe realizujące programy pomocy prawnej mogą zaoferować zainteresowanym pomoc w wybranych sprawach. Z powodu wysokich kosztów nie jest to jednak zjawisko częste (choć istnieją już projekty pracy prawników *pro bono*). W takich przypadkach każda sprawa jest starannie wybierana, przy czym za kryterium wyboru przyjmuje się wtedy strategię działania organizacji. Zazwyczaj w grę wchodzi wówczas udział w procesach sądowych.

Związki z. zatrudniają prawników w celu prowadzenia doradztwa oraz reprezentacji członków.

27. Czy organizacja pozarządowa/ związek zawodowy może podczas postępowania sądowego lub administracyjnego występować w imieniu ofiar dyskryminacji bądź też udzielać im wsparcia?

Zgodnie z polskim prawem organizacja pozarządowa może wziąć udział w postępowaniu sądowym jako tak zwany „przedstawiciel społeczny” w procesie karnym. Może również występować jako oskarżyciel posiłkowy. Tak zwana „organizacja społeczna” ma również możliwość żądać w określonych przypadkach wszczęcia postępowania administracyjnego lub włączyć się do postępowania przed sądem administracyjnym na prawach strony. W procesie cywilnym „organizacja społeczna” może w imieniu konkretnej osoby złożyć skargę lub przyłączyć się do procesu. Poza tym w Kodeksie postępowania cywilnego funkcjonuje też nowy przepis dotyczący wprowadzenia w życie uregulowań odnoszących się do dyskryminacji, głoszący, że „Art. 61 § 4. Organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, mogą w sprawach o roszczenia z tego zakresu wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, występować do postępowania w każdym jego stadium.”

Warto zauważyć, że tylko nieliczne organizacje pozarządowe korzystają z tej możliwości. Podobnie jest z wykorzystywaniem przez nie innych instrumentów prawnych, takich jak na przykład *amicus curiae*.

Związki z. mogą wszczynać postępowania na rzecz pracownika w sprawach z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Przedstawiciel związku może reprezentować członka w sprawie cywilnej, pracy, ubezpieczeń społecznych, zarówno przed sądem jak i organem administracji publicznej.

28. Czy organizacje p./ związki z. mogą wnosić do sądów tkzw. *class action*?

W Polsce nie ma tradycji ani przepisów regulujących „class action”. Pojawiają się jednak pierwsze próby stworzenia lub wyinterpretowania takiej instytucji z obowiązującego prawa (pozwy zbiorowe). Sytuacja jest więc w tej mierze dynamiczna.

29. Czy organizacje te zajmują się innymi formami działalności praktycznej (na przykład udzielaniem pomocy ofiarom bądź potencjalnym ofiarom dyskryminacji, pomocą społeczną itd.)?

Niektóre organizacje pozarządowe udzielają informacji ofiarom lub potencjalnym ofiarom dyskryminacji. Odbywa się to w punktach informacyjnych, za pośrednictwem Internetu, poprzez dystrybucję ulotek bądź też za pośrednictwem przedstawicieli tych organizacji. Niektóre z nich oferują też pomoc psychologiczną oraz socjalną.

Związki z. także oferują i udzielają odpowiedniej pomocy, także finansowej, społecznej.

30. Czy wspierają działania zmierzające do zmian w ustawodawstwie i polityce społecznej państwa?

Tylko niektóre organizacje pozarządowe działają na rzecz zmian w legislacji i polityce społecznej. Są na przykład organizacje zajmujące się ochroną praw człowieka, monitorujące całe ustawodawstwo i politykę odnoszące się do tych praw oraz prowadzące działania na rzecz takich zmian. Istnieją też organizacje broniące praw mniejszości seksualnych. Do omawianej kategorii należą też w pewnym stopniu organizacje osób niepełnosprawnych oraz organizacje kobiet. Niektórzy prominentni członkowie organizacji pozarządowych są członkami ministerialnych oraz parlamentarnych rad konsultacyjnych i współpracują stale z rządem oraz politykami, niektórzy z kolei przedstawiają swoje opinie i rekomendacje dotyczące projektów ustaw i konkretnych posunięć politycznych. Część z organizacji pozarządowych okazuje się pasywna i przystępuje do działania tylko na zaproszenie rządu, część jednak sama inicjuje dialog z władzami - w sytuacji, kiedy wyrażenie opinii lub popieranie projektu jakichś zmian leży w interesie takiej organizacji.

Związki z. zajmują się także wpływaniem na politykę, czy analizą i opiniowaniem ustawodawstwa. Jednak, jak dotąd, nie tego dotyczącego dyskryminacji, z wyjątkiem osób niepełnosprawnych i czasem dyskryminacji ze względu na płeć.

31. Jakie są stosunki/relacje tych organizacji z rządem?

Stosunki organizacji pozarządowych z rządem zależą bardzo wyraźnie od charakteru danej organizacji oraz politycznej orientacji rządu. Realizując swoje cele, każdy rząd musi w pewnym stopniu współpracować z takimi organizacjami. Im bardziej kontrowersyjnymi kwestiami zajmują się te ostatnie, tym trudniejsze są ich relacje z rządem. W zasadzie stosunki pomiędzy nim a organizacjami pozarządowymi układają się dobrze, dopóki dotyczą one tylko wymiany poglądów i konsultacji. Problem w tym, że te formy współpracy nie zawsze przynoszą konkretne rezultaty.

Jeśli chodzi o związki z. to istnieje obowiązek dialogu pomiędzy rządem a nimi. Komisja Trójstronna (ze swoimi wyspecjalizowanymi zespołami problemowymi) jest platformą dialogu pomiędzy rządem, organizacjami pracodawców a największymi związkami zawodowymi. Związki zawodowe mają także inne możliwości dla wyrażenia swoich poglądów, np. podczas spotkań z prezydentem, premierem itp. Czasem powoduje to napięcia, zwłaszcza gdy relacje władzy z niektórymi związkami są inne niż z innymi.

32. Jak kształtują się ich relacje z władzami wojewódzkimi oraz samorządami?

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nałożyła na administrację publiczną obowiązek współpracy z organizacjami pozarządowymi, szczególnie z „organizacjami pożytku publicznego”. Zgodnie z prawem administracja ta jest zobowiązana brać wspomniane organizacje pod uwagę, kiedy stara się identyfikować określone problemy społeczne, na etapie prowadzenia dyskusji dotyczących tych problemów, a także na etapie ich rozwiązywania. Organizacje pozarządowe, w szczególności „organizacje pożytku publicznego”, mają prawo do otrzymywania funduszy na realizację zadań zleconych samorządowi lokalnego.

Mechanizmy omawianej tu współpracy różnią się w zależności od tego, jakiego miasta czy gminy dotyczą. Zależą one też silnie od charakteru danej organizacji oraz woli przedstawicieli władz do podjęcia współpracy.

Co do związków z. to Komisja Trójstronna pracuje także poziomie lokalnym. Przeważnie stosunki pomiędzy związkami z. a władzą lokalną układają się dobrze tak długo jak długo władza lokalna nie jest jednocześnie pracodawcą.

33. Jak kształtują się relacje związków zawodowych z organizacjami pracodawców?

Istnieją specjalne sposoby komunikacji i współpracy związków z. i pracodawców jak wspomniana Komisja Trójstronna. Poza tym stosunki są raczej “chłodne” i “oficjalne”, jako że ich interesy są rzadko widziane jako wspólne, częściej jako przeciwstawne.

34. Czy organizacje te utrzymują kontakty z wyspecjalizowanymi organami lub rzecznikiem praw obywatelskich?

Znaczna część organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami dyskryminacji miała kontakty z organem państwa powołanym w celu wdrażania w życie polityki równości: Biurem Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Instytucja ta była odpowiedzialna za zwalczanie w imieniu rządu dyskryminacji. W związku z tym mogła ona przekazywać fundusze na rzecz organizacji zaangażowanych w ten rodzaj działalności. W ramach projektu Phare 2002 „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej” Biuro zorganizowało cykl kursów dla przedstawicieli różnych grup zawodowych, w tym dla działaczy organizacji pozarządowych. Pomogło to w nawiązaniu kontaktów pomiędzy Biurem a organizacjami zajmującymi się problemami dyskryminacji, w kilku zaś przypadkach wzmocniło kontakty nawiązane wcześniej.

Nową instytucją odpowiedzialną za anty-dyskryminacyjną politykę rządu jest Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Departament m.in. rozdziela środki na projekty organizacji p. i związków z. dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, m.in. w ramach Roku Równych Szans.

Niektóre z organizacji pozarządowych współpracują z Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich. Odnosi się to zwłaszcza do tych z nich, które realizują programy pomocy prawnej lecz, jak dotąd nie było współpracy w sprawach dyskryminacji (z jednym wszakże wyjątkiem – sprawą dyrektora Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli zwolnionego przez Ministra Edukacji za publikację Kompas – podręcznika dla nauczycieli opracowanego przez Radę Europy – a zawierającego, wedle Ministra Edukacji, promocję homoseksualizmu).

Ze zlikwidowanym Biurem Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn współpracowały także niektóre związki zawodowe, współpraca ta ograniczała się jednak prawie wyłącznie do dyskryminacji ze względu na płeć.

Związki z. nie współpracują na stałe z Rzecznikiem Praw Obywatelskich ale zdarzają się spotkania, udział w tych samych konferencjach, czy wspólne publikacje.

Związki z. współpracują też czasem ze wspomnianym Departamentem ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji. Przedstawiciel jednego ze związków zasiada w Komitecie Doradczym w ramach programu Rok Równych Szans, inne związki biorą udział w konkursie grantowym w ramach tego projektu.

35. Jakimi kwalifikacjami dysponują przedstawiciele tych organizacji?

Nie sposób ogólnie scharakteryzować kwalifikacji działaczy polskich organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami dyskryminacji. Jednakże z reguły są one tym wyższe, im większe jest miasto, w którym działa dana organizacja. Istnieje pewna liczba organizacji dysponujących wysoko wykwalifikowanym i doświadczonym zespołem, w którym wyraźnie określony jest podział ról między ekspertami, kierownikami programów, trenerami, osobami zajmującymi się zbieraniem funduszy, pracownikami administracyjnymi. Przedstawiciele tych organizacji mają wykształcenie uniwersyteckie (czasem są to pracownicy uniwersytetów), wyjeżdżają za granicę, biorą udział w międzynarodowych kursach i konferencjach. Organizacje te mają najczęściej siedziby w stolicy lub dużych miastach, takich jak Kraków lub Gdańsk. Istnieje jednak również wiele organizacji, które w swej działalności opierają się na wolontariuszach. W tym przypadku dyspozycyjność i entuzjazm czasem przewyższają kompetencje. Jednak większość polskich organizacji pozarządowych mieści się gdzieś pomiędzy obu scharakteryzowanymi tu typami.

Jeśli chodzi o związki z. to sytuacja różni się w zależności od związku i poziomu wykształcenia jego członków. Na poziomie lokalnym kwalifikacje są niższe, na poziomie regionalnym, a zwłaszcza krajowym, znacznie wyższe. Jednak, co do zasady, działacze związkowi są przeszkoleni i zdolni do udzielania pomocy członkom związku. Nie ma to jednak koniecznie związku z ich kwalifikacjami dot. problematyki dyskryminacyjnej.

36. Jakie szkolenia w dziedzinie walki z dyskryminacją mają za sobą członkowie organizacji pozarządowych/ związków zawodowych zajmujących się tą problematyką?

Jak już wspomniano, większość polskich organizacji pozarządowych zaangażowanych w działalność anty-dyskryminacyjną zajmuje się głównie kwestią podnoszenia świadomości społecznej w tej dziedzinie. Dlatego wiedza ich pracowników ogranicza się zwykle do ogólnych wyobrażeń na temat dyskryminacji, często odnoszących się do nietolerancji, ksenofobii, rasizmu i antysemityzmu. Pewna liczba działaczy tych organizacji zdobyła wiedzę na temat dyskryminacji podczas kursów z zakresu praw człowieka.

Jednak z powodu licznych projektów fundowanych przez Unię Europejską w ostatnich latach powstała w Polsce grupa ludzi, którzy mają ugruntowaną i szczegółową wiedzę na temat dyskryminacji, w tym nie tylko ogólne zrozumienie dla problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, lecz także wiedzę na temat ochrony gwarantowanej przez prawo – krajowe i międzynarodowe, a także inne mechanizmy.

Z kolei działacze związków z. nie mieli wielu okazji do odbycia szkoleń nt. anty-dyskryminacji. Tylko kilka osób przeszło odnośne szkolenia. Nie ma także takich szkoleń w ramach związków. Niektórzy prawnicy związkowi deklarują jednak znajomość odnośnych regulacji prawnych.

37. Czy przedstawiciele organizacji p. i związków z. zajmujących się problemami dyskryminacji są przeszkoleni nt. sposobów pozyskiwania funduszy na swą działalność?

Bardzo niewielka liczba działaczy tych organizacji przeszła szkolenie na temat tego, w jaki sposób pisać wnioski w sprawie przyznania grantów oraz raporty z realizacji projektów. Większość zajmujących się tym osób uczy się tego praktycznie już podczas pracy, w tym również korzystając z doświadczeń kolegów i koleżanek.

Dla związków z. wnioskowanie o pieniądze na projekty to ciągle raczej nowe zagadnienie i działaczom związkowym brakuje szkoleń tego rodzaju. Można jednak zauważyć, że związki opracowują coraz więcej wniosków grantowych.

38. Jak organizacje/ związki oceniają swoje sukcesy oraz jakość pracy w dziedzinie walki z dyskryminacją?

Większość organizacji pozarządowych dokonuje tylko krótkoterminowej oceny swej działalności, związanej bezpośrednio z przedstawianiem raportu z realizacji jakiegoś projektu. Dla niektórych z nich – zwłaszcza tych zaangażowanych w działania na rzecz określonych zmian w polityce i ustawodawstwie – właściwymi dowodami własnej skuteczności jest fakt wprowadzenia tych zmian.

Jako że związki zawodowe w rzeczywistości nie prowadzą działań anty-dyskryminacyjnych nie ma czego ewaluować/ oceniać. Jednak ogólnie rzecz ujmując problematyka oceny/ ewaluacji działań jest jednym z najsłabszych elementów pracy zarówno organizacji pozarządowych, jak i związków zawodowych.

III. Potrzeby i problemy organizacji pozarządowych/ związków zawodowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji

39. Jaki jest główny problem organizacji, związków zaangażowanych w przeciwdziałanie dyskryminacji?

Organizacje p. – różne problemy w przypadku różnych przyczyn dyskryminacji i różnych typów organizacji. Jednymi z głównych problemów, są np. niedostateczne fundusze na szkolenia podnoszące świadomość dla różnych grup zawodowych oraz na lityzację (prowadzenie spraw w sądach).

Związki z. – głównym problemem jest fakt, że związki ciągle nie traktują dyskryminacji jako osobnego zjawiska i nie uwzględniają go w swoim działaniu, dokumentach, strategiach itp.

40. Czy brak personelu/pieniędzy/wiedzy eksperckiej są głównymi problemami organizacji pozarządowych/ związków zawodowych zaangażowanych w walkę przeciw dyskryminacji?

Brak funduszy może być dla organizacji pozarządowych znaczącym problemem, zwłaszcza dla tych zajmujących się realizacją nie tylko projektów edukacyjnych, ale także programów uwzględniających działania prawne, udział w rozprawach sądowych, działania na rzecz zmian w polityce czy ustawodawstwie. Tego rodzaju aktywność nie daje dużych szans na pozyskanie grantów, co wiąże się z tym, że zakłada ona długofalowe prowadzenie działań, w dodatku z trudem poddających się ewaluacji. Zresztą kłopotów może przysparzać nie tylko znajdowanie funduszy, ale również ich wykorzystywanie, gdyż niektóre organizacje pozarządowe czasem nie potrafią znaleźć źródeł finansowania, czasem zaś nie radzą sobie z napisaniem profesjonalnych projektów.

Brak personelu nie jest głównym problemem w porównaniu z innymi problemami organizacji pozarządowych. Jest nim raczej brak wykwalifikowanego personelu.

Co do związków ot głównym problemem wydaje się brak odpowiedniej strategii, ale oczywiście jest to też pochodna braku odpowiedniej wiedzy eksperckiej i personelu.

41. Czy fakt, że pracownikom organizacji pozarządowych i związków z. zaangażowanych w zwalczanie dyskryminacji brak odpowiedniej wiedzy i/lub umiejętności, jest jednym z ich największych problemów?

Organizacje przeciwdziałające dyskryminacji mogłyby być dużo skuteczniejsze, gdyby ich pracownicy dysponowali gruntowną wiedzą w tej dziedzinie i gdyby potrafili ją lepiej przekazywać i wykorzystywać w swej działalności, nie tylko edukacyjnej. Działaczom polskich organizacji pozarządowych brakuje umiejętności prowadzenia skutecznych działań przeciw dyskryminacji, obejmujących monitoring, raporty, działania prawne, akcje publiczne, pracę z mediami itp. Wiele organizacji ma zresztą ograniczone możliwości prowadzenia takich działań, co wynika między innymi z ich braku umiejętności planowania strategicznego. Znaczna część z tych organizacji realizuje określone projekty tylko dlatego, że otrzymało na nie pieniądze, nie zaś dlatego, że zajęcie się ich realizacją było czymś zgodnym z ich długoterminową strategią działania. Tak więc podniesienie wspomnianych wyżej umiejętności przyczyniłoby się bez wątpienia do zwiększenia skuteczności działania polskich organizacji pozarządowych zaangażowanych w walkę z dyskryminacją.

Co do związków to, jak wyżej, problemem jest raczej brak zaangażowania w tę problematykę, raczej brak strategii a nie wiedzy i umiejętności (które wszakże też brakuje).

42. Jakiego rodzaju szkoleń potrzebują organizacje pozarządowe/ związki zawodowe, aby mogły one prowadzić działalność na takim poziomie, na jakim by chciały to robić?

Polskie organizacje pozarządowe wymagają solidnego przeszkolenia w kwestiach dotyczących dyskryminacji, również tych dotyczących zwalczania za pomocą środków prawnymi. Poza tym potrzebują one umiejętności budowania siły samej organizacji oraz umiejętności prowadzenia skutecznej działalności w interesie publicznym.

Co do związków potrzebny jest: trening trenerów, trening dla prawników i dla działaczy związkowych (podnoszenie świadomości i prawo anty-dyskryminacyjne).

43. Czy personel organizacji i związków został dostatecznie przeszkolony na temat krajowego ustawodawstwa odnoszącego się do dyskryminacji?

W większości przypadków działacze polskich organizacji pozarządowych mają kiepskie pojęcie na temat ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji, co wiąże się z faktem, że organizacje te w ogóle rzadko odwołują się do prawa jako instrumentu zmian społecznych. Jeśli ich przedstawiciele dysponują jakąś wiedzą w tej dziedzinie, to jest ona zwykle ograniczona do tych aspektów dyskryminacji, którymi zajmuje się dana organizacja. Bardzo niewielu działaczy polskich organizacji pozarządowych ma gruntowną i szeroką wiedzę na temat dyskryminacji w ogóle.

W ramach związków z. niektórzy prawnicy deklarują odpowiednią widzę jednak jako że nie prowadzą takich spraw trudno to ocenić. Z kolei działacze związkowi i trenerzy związkowi nie są przeszkoleni w dziedzinie niedyskryminacji.

44. Czy personel organizacji i związków został dostatecznie przeszkolony na temat europejskiego ustawodawstwa odnoszącego się do dyskryminacji?

To, o czym wspomniano wyżej, czyli słaba wśród działaczy polskich organizacji pozarządowych znajomość krajowych przepisów prawnych dotyczących dyskryminacji, odnosi się również do ustawodawstwa europejskiego. Orientację w tej drugiej dziedzinie ma jeszcze mniej przedstawicieli tych organizacji niż w pierwszej, i to pomimo tego, że od maja 2004 roku ustawodawstwo europejskie obowiązuje w Polsce. Co gorsza, niewielu działaczy organizacji pozarządowych zdaje sobie sprawę z tego, w jaki sposób ustawodawstwo to stosuje się w Polsce i jakie są tu relacje pomiędzy nim a ustawodawstwem krajowym.

Podobnie rzecz ma się ze związkami z., a nawet jeszcze mniej osób zna ustawodawstwo europejskie, jakkolwiek niektórzy prawnicy związkowi tę wiedzę deklarują.

45. Czy przedstawiciele polskich organizacji pozarządowych/ związków zawodowych są przygotowani do tego, aby doradzać w określonych sprawach władzom państwa, formułować propozycje dotyczące polityki oraz ustawodawstwa?

Niewiele organizacji pozarządowych w Polsce ma ekspertów posiadających wystarczające kompetencje, aby być profesjonalnym doradcą w kwestiach formułowania polityki państwa lub ustawodawstwa. Mimo to znaczna liczba przedstawicieli tych organizacji bierze udział w działalności doradczej na rzecz rządu, a to dzięki temu, że zasiadają oni w radach konsultacyjnych tworzonych przy ministerstwach, urzędach centralnych oraz instytucjach rządowych. Większość osób zaangażowanych w ten rodzaj działalności nie przeszło żadnego potrzebnego przeszkolenia. We wspomnianych wyżej radach zasiadają też przedstawiciele małych organizacji, w których nie ma wyraźnego podziału zadań; i oni nie mają kwalifikacji potrzebnych do pełnienia roli, w jakiej ich obsadzono, są bowiem zazwyczaj jedynymi aktywnymi przedstawicielami tych organizacji, odpowiedzialnymi za wszystko, co się w nich dzieje, tzn. pełniącymi często równocześnie funkcję członka zarządu, trenera, kierownika projektu, osoby zajmującej się pozyskiwaniem pieniędzy na działalność organizacji, eksperta itp.

Co do związków z. – jest to raczej sprawa ich struktur krajowych. W ramach tych struktur są osoby wyspecjalizowane w sprawach wpływania na politykę, analizy ustawodawstwa i formułowaniu propozycji zmian. Jednak często osoby odpowiedzialne nie miały okazji odbyć formalnych szkoleń dotyczących tej dziedziny.

46. Czy organizacje/ związki powinny bardziej starać się zwrócić uwagę społeczeństwa na to, że zajmują się zwalczaniem dyskryminacji (promować tę działalność)?

Aby skuteczniej wywiązywać się z tej roli, organizacje te powinny podkreślać anty-dyskryminacyjny profil działalności w swej strategii długoterminowej. Wiele z nich podejmuje jednak tego typu inicjatywy tylko okazjonalnie, w ramach swej pracy na rzecz demokracji i praw człowieka. Tymczasem organizacja pozarządowa, której zależy na tym, aby była uznawana za taką, która prowadzi walkę z dyskryminacją, powinna konsekwentnie, a nie tylko od czasu do czasu podkreślać, że rzeczywiście pełni taką rolę. Im częściej będzie się angażowała w realizację projektów dotyczących zwalczania dyskryminacji, tym częściej będzie kojarzona przez innych z tym rodzajem działalności. Związki z. muszą po pierwsze zdać sobie sprawę, że powinny taką rolę odgrywać. Powinny i zdecydowanie mogą zrobić coś na tym polu. Powinny uwzględnić problematykę dyskryminacji w swoich strategiach, powinny zacząć tworzyć odpowiednie procedury działania.

47. Czy organizacje te i związki powinny poszukiwać częstszych kontaktów i pracować więcej z ofiarami dyskryminacji (lub potencjalnymi ofiarami), członkami lub potencjalnymi członkami związku?

Aby utrwać w życiu społecznym mechanizmy zwalczania dyskryminacji, trzeba rzeczywiście jak najczęściej pracować z narażonymi na nią osobami. Zazwyczaj te z polskich organizacji pozarządowych, które pracują z nimi bezpośrednio – oferując im pomoc prawną lub socjalną, nie mają kłopotów z dotarciem do nich. Trudniej jest natomiast znaleźć taki kontakt z osobami, które padły już ofiarami dyskryminacji. Ma to związek z niską świadomością społeczną w kwestiach dyskryminacji, brakiem zrozumienia dla idei walki z tym zjawiskiem, a także brakiem wiedzy na temat mechanizmów ochrony ofiar lub potencjalnych ofiar dyskryminacji.

Trudno odpowiedzieć na tak postawione pytanie z punktu widzenia związków skoro wedle ich informacji ofiar dyskryminacji jest bardzo niewiele. Na początek związki powinny pracować nad podnoszeniem świadomości członków i potencjalnych członków. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że jest wiele ofiar dyskryminacji, które milczą i które potrzebują wsparcia i pomocy, „dobrej atmosfery”, by ujawnić swe problemy.

48. Czy organizacje/ związki powinny ściślej współpracować z władzami – aby zwiększyć swą wiarygodność i wzmocnić własną pozycję?

Współpraca z rządem jest konieczna dla zwiększenia skuteczności działań podejmowanych przez organizację pozarządową zajmującą się walką z dyskryminacją. Nie powinna to być przy tym współpraca okazjonalna, lecz stały dialog, i to prowadzony nie w pojedynkę lub w parze z inną organizacją, lecz w ramach koalicji organizacji pozarządowych. Aby bowiem myśleć o sukcesie w kontaktach z rządem, trzeba połączyć siły różnych organizacji, dbających o spójność swych działań w tym zakresie oraz o to, aby pokazać się wobec władz z jak najlepszej strony.

Co do związków to wydają się stale pracować z władzą w ramach Komisji Trójstronnej i z innych okazji. Ich wiarygodność i status są dość wysokie. Ich wpływ jednak jest oczywiście ograniczony normalnym zderzeniem różnych interesów.

49. Czy związki zawodowe powinny pracować więcej z firmami/ organizacjami pracodawców?

Istnieją platformy współpracy z organizacjami pracodawców. Związki zawodowe powinny zdecydowanie pracować więcej z tymi organizacjami wywierając presję na nie po to by wpływały na firmy, przedsiębiorstwa, wielu prywatnych pracodawców, którzy *de facto* zakazują lub ograniczają tworzenie i działania związków zawodowych.

50. Czy organizacje pozarządowe i związki zawodowe zaangażowane w walkę z dyskryminacją powinny pracować więcej nad podniesieniem poziomu świadomości społecznej w tej dziedzinie?

Ten rodzaj działań należy niewątpliwie do największych wyzwań, przed jakimi stają organizacje pozarządowe walczące ze zjawiskiem dyskryminacji. Dopóki wiedza na temat tego zjawiska nie dotrze do świadomości społeczeństwa, organizacje pozarządowe nie mogą liczyć na powodzenie innych przedsięwzięć podejmowanych w ramach walki z dyskryminacją.

Także związki z. powinny pracować nad podnoszeniem świadomości społecznej opinii publicznej i członków.

51. Co powinny rozwijać (na co położyć nacisk) organizacje pozarządowe/ związki zawodowe zaangażowane w zwalczanie dyskryminacji?

Do najpilniejszych potrzeb tych organizacji należy zaliczyć:

- uzyskanie gruntownej wiedzy na temat dyskryminacji,
- zdobycie różnych umiejętności pozwalających skutecznie zwalczać dyskryminację (monitoring, lobbing na rzecz zmian w polityce władz, działania prawne),
- utrzymywanie kontaktów z innymi organizacjami pozarządowymi działającymi na tym polu, w tym – budowanie koalicji, wymiana informacji, wzajemna pomoc fachowa,
- zwiększanie skuteczności organizacji, coraz bardziej profesjonalny stosunek do organizacyjnej strony prowadzonej działalności, obejmującej planowanie strategiczne, podział obowiązków, zbieranie funduszy, pisanie projektów itp.

Związki zawodowe powinny uwzględnić problematykę dyskryminacji w swych programach i stworzyć odpowiednie strategie postępowania. Powinny one obejmować podnoszenie świadomości, tworzenie procedur dla ofiar, zbieranie dobrych praktyk, współpracy z innymi organizacjami i instytucjami.

c) Krajowe ustawodawstwo anty-dyskryminacyjne²

W poniższych paragrafach dotyczących implementacji przepisów dyrektyw w prawie polskim oraz środków i procedur prawnych wykorzystano m.in. następujące opracowania:

Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce; B. Liegl, B. Perching, B. Weyss; lipiec 2004; wydane w ramach projektu twinningowego „Wzmocnienie polityki antydyskryminacyjnej”; informacje zaczerpnięte z publikacji oznaczono odnośnikiem (1)

Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw.; K.Gonera; W-wa 2004; poradnik prawny wydany przez Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn; informacje zaczerpnięte z publikacji oznaczono odnośnikiem (2)

Krajowy Raport Roczny sieci RAXEN z 2006 r. (RAXEN National Report. Poland), dostępny na stronie www.hfhr.org.pl

Raport nt. przeciwdziałania dyskryminacji – Polska (Report on measures to combat discrimination. Country report: Poland); P.Filipek, M.Pamula; Styczeń 2005, Europejska Sieć Ekspertów Prawnych w dziedzinie dyskryminacji (European Network of Legal Experts in the non-discrimination field); dostępny na stronie www.migpolgroup.com.

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

Przeniesienie (transpozycja) Dyrektyw na grunt prawa krajowego

Wejście Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 oznaczało obowiązek dostosowania prawa polskiego do prawa wspólnotowego, w tym dwóch dyrektyw antydyskryminacyjnych 2000/43 i 2000/78.

Ustawodawca polski nie zdecydował się na uchwalenie osobnego aktu prawnego wprowadzającego zapisy dyrektyw, a przyjął formułę odpowiednich zmian w aktach już obowiązujących lub nad którymi trwały prace (obecnie jednak toczą się prace nad projektem ustawy o równym traktowaniu, zob. niżej). Ogólny zakaz dyskryminacji wyrażony w Konstytucji jest więc uszczegóławiany w aktach prawnych niższego rzędu.

Konstytucja RP stanowi w art. 32:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Następujące zmiany prawa nastąpiły w wyniku przeniesienia/implementacji przepisów dyrektyw.

A. Kodeks pracy

Zmiany z 14 XI 2003; obowiązujące od 1 I 2004. Do kodeksu wprowadzono m.in. ogólną zasadę równego traktowania (art. 11.3); zmieniono także rozdział IIa, który nazwano „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, definiując w nim dyskryminację w sferze zatrudnienia oraz wprowadzając wiele szczegółowych regulacji wynikających z dyrektyw. Choć na pierwszy rzut oka wydawać by się mogło, że zmiany kodeksu pracy odzwierciedlają przepisy dyrektyw to ich szczegółowa analiza ukazuje jednak błędy legislacyjne wytknięte już przez Komisję Europejską, doktrynę³, organizacje pozarządowe⁴ i liczne raporty różnych instytucji i organizacji. Poniżej przytaczamy najważniejsze przepisy kodeksu pracy natomiast luki w implementacji dyrektyw omawiamy niżej.

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

² Ostatnia aktualizacja – marzec 2007 r.

³ Zob. m.in. I.Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia* (Monitor Prawa Pracy nr 2 z 2004 r.) oraz *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 2 z 2004 r.)

⁴ Zob. m.in. listy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do Prezesa Rady Ministrów z 3 lipca 2006 i 18 sierpnia 2006, dostępne na stronie www.hfhr.org.pl.

Art. 9 § 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 183a. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

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

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

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

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 183b.

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

1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18[3a] § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

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

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Art. 183c. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

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

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

Art. 183d. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 183e. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

B. Samozatrudnienie i wolne zawody

Powyższe przepisy kodeksu pracy regulują dziedzinę stosunków typu pracowniczego. Zapewnienie równego traktowania w sferze tak zwanego samozatrudnienia (prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek) oraz wykonywania tzw. wolnych zawodów pozostaje nieuregulowane (1) i wymaga podjęcia przez ustawodawcę odpowiednich kroków.

Jak dotąd odwoływać możemy się do ogólnego przepisu Konstytucji, która w art. 65 stanowi:

1. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.[...]

W przypadku samozatrudnienia przytoczyć warto przepisy ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (z 2 VII 2004 r.) które wprowadzają zasadę, że:

Art. 6. 1. Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach, z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa.

W przypadku wielu zawodów tzw. wolnych (np. adwokat, architekt, radca prawny) prawo ich wykonywania zależy od spełnienia warunków określonych w odpowiednich ustawach oraz przepisach korporacyjnych.

C. Ustawa o promocji zatrudnienia

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

Art. 10. [...] 2. Do zadań wojewody należy: [...]

2) ustalanie, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa, kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców; kryteria te nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową;

Art. 19. [...] 6. Agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Art. 36. [...] 4. Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami: [...] 3) równości - oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;

5. Pracodawcy są obowiązani na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego. Informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową.

Art. 38. [...] 2. Poradnictwo zawodowe prowadzone przez powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy jest realizowane zgodnie z zasadami: [...]

3) równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;

Art. 40. 1. Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, osób pobierających rentę szkoleniową i żołnierzy rezerwy w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, w szczególności w przypadku: [...]

6. Przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

Art. 121. 1. Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł. [...]

3. Tej samej karze podlega, kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową.

Art. 123. Kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

D. Kodeks postępowania cywilnego.

Zmiana kodeksu postępowania cywilnego (obowiązująca od 2 lutego 2005). Zmiana ta wprowadziła do przepisu regulującego pozycję organizacji społecznej przed sądem nowe sformułowanie dotyczące organizacji pracujących na rzecz równości i niedyskryminacji. Nowy art. 61 § 4 kpc stanowi obecnie:

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

(więcej na temat pozycji organizacji społecznych zob, niżej).

E. Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych

Uchwalenie ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (z 6 I 2005 r.; obowiązuje od 1 V 2005 r.):

Artykuł 35 Konstytucji RP stanowi:

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

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

W kwietniu 2001 Polska ratyfikowała Konwencję Ramową o ochronie mniejszości narodowych.

Ustawa uchwalona po 15! latach od pierwszego projektu wprowadza zakaz dyskryminacji.

Art. 6. 1. Zabrania się dyskryminacji wynikającej z przynależności do mniejszości.

2. Organy władzy publicznej są obowiązane podejmować odpowiednie środki w celu:

1) popierania pełnej i rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości, a osobami należącymi do większości;

2) ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości lub przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości;

3) umacniania dialogu międzykulturowego.

Jak widać zakaz dyskryminacji wyrażony w ustawie ma charakter ogólny (podobnie jak w Konstytucji) i nie idzie wzorem dyrektywy 2000/43, która wyraźnie stwierdza, że odnosi się zarówno do sektora publicznego jak i prywatnego oraz wymienia dziedzinę, w jakich zakaz wiąże: prócz sfery zatrudnienia także ochrona społeczna (zabezpieczenie społeczne i opieka zdrowotna), edukacja, dostęp do dóbr i usług, w tym w sferze mieszkalnictwa (art. 3 dyrektywy). Implementacja dyrektywy także i w tych dziedzinach to wyraźne zadanie dla ustawodawcy, nie wystarczą w tym względzie istniejące konstytucyjne i niższego rzędu gwarancje prawne (jak prawo do zabezpieczenia społecznego – art. 67 Konstytucji; równy dostęp do opieki zdrowotnej – art. 68 Konstytucji; dostęp do edukacji – art. 70 i 35 Konstytucji). W trakcie prac parlamentarnych nad ustawą zachęcano ustawodawcę do wykorzystania tej okazji i pełnej implementacji dyrektywy jednak do tego nie doszło.

Dyrektywa 2000/43 wymaga (art. 13), by państwo wyznaczyło organ lub organy mające wspierać równe traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Kompetencje takich organów muszą obejmować m.in. „świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji” (art. 13.2). W Polsce nie powołano nowego organu. Jednak w połowie 2002 r. koordynację polityki antidyskryminacyjnej (obok dotychczasowych kompetencji) powierzono Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (rozporządzenie Rady Ministrów nr 849 z dn. 25.06.2002). Instytucję tę następnie zlikwidowano (jedną z pierwszych decyzji po wyborach parlamentarnych w X 2005) i przekazano jej kompetencje nowo powstałemu (XII 2005) Departamentowi ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W obecnej wersji projektu ustawy o równym traktowaniu natomiast pojawia się odpowiedni urząd (zob. niżej).

Dodatkowo, do uwag o nieistniejącym organie, którego powołanie przewiduje dyrektywa, dodać trzeba informację, że ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych odpowiednio kompetencje przekazała właściwemu Ministrowi, wojewodom oraz Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych:

Rozdział 5 Organy do spraw mniejszości narodowych i etnicznych

Art. 21.1. Organem administracji rządowej w sprawach objętych ustawą jest minister właściwy do spraw wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych.

2. Minister właściwy do spraw wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych w szczególności:

1) sprzyja realizacji praw i potrzeb mniejszości poprzez podejmowanie działań na rzecz mniejszości i inicjowanie programów dotyczących: [...]

b) realizacji zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie etniczne; [...]

4) upowszechnia wiedzę na temat mniejszości oraz ich kultury, a także inicjuje badania nad sytuacją mniejszości, w tym w zakresie dyskryminacji, o której mowa w art. 6 ust. 1, jej przejawów oraz metod i strategii przeciwdziałania jej występowaniu; [...]

Art. 22.1. Do zadań wojewody należy: [...]

2) podejmowanie działań na rzecz respektowania praw mniejszości i przeciwdziałanie naruszaniu tych praw i dyskryminacji osób należących do mniejszości; [...]

2. W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 1, wojewoda współdziała z organami samorządu terytorialnego i organizacjami społecznymi, [...]

Art. 23.1. Tworzy się Komisję Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych jako organ opiniodawczo-doradczy Prezesa Rady Ministrów, zwaną dalej "Komisją Wspólną".

2. Do zadań Komisji Wspólnej należy: [...]

5) podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji osób należących do mniejszości.

3. W celu realizacji swoich zadań Komisja Wspólna:

1) współdziała z organami administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz z zainteresowanymi organizacjami społecznymi;

2) może zwracać się do instytucji, placówek i środowisk naukowych oraz organizacji społecznych w szczególności o opinie, stanowiska, ekspertyzy lub informacje;

3) może zapraszać do udziału w swoich pracach przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, organizacji społecznych i środowisk naukowych.

F. Luki w implementacji dyrektyw

Jak już to kilkakrotnie wyżej wspominaliśmy dyrektywy unijne zostały implementowane przez polskiego ustawodawcę tylko częściowo i nadal istnieje wiele luk w tym zakresie. Poniżej zamieszczamy listę najważniejszych⁵:

a/ DYREKTYWA 2000/43/EC wprowadzająca zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie etniczne powinna zostać implementowana także w innych dziedzinach niż prawo pracy (zabezpieczenie społeczne, edukacja, dostęp do dóbr i usług).

b/ Pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej są zdefiniowane tylko w kodeksie pracy i tylko częściowo odpowiadają definicjom przyjętym w dyrektywach. W przypadku dyskryminacji bezpośredniej błędem legislacyjnym jest przepis o hipotetycznym niesprawiedliwym potraktowaniu pracownika (183a§3 kodeksu pracy), bo trudno sobie wyobrazić jego praktyczne stosowanie w jakiegokolwiek sytuacji. W dyrektywie (2000/43, Art. 2.2a) hipotetyczność przypisywana jest nie samej dyskryminacji, ale zachowaniu, z którym dyskryminacyjne rozróżnienie jest porównywane (mowa o traktowaniu innej osoby w podobnej sytuacji).

c/ W przypadku dyskryminacji pośredniej wątpliwości budzi sformułowanie o dopuszczalnych dysproporcjach "uzasadnionych innymi obiektywnymi powodami" (kodeks pracy, Art. 183a§4), gdyż zgodnie z Art. 2.2b Dyrektywy 2000/43, nierówność można uznać za usprawiedliwioną tylko, gdy jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

d/ Samozatrudnienie i wolne zawody (zawody zaufania społecznego). Przepisy kodeksu pracy, zakazujące dyskryminacji, regulują tylko stosunki pracy i nie dotyczą osób samozatrudnionych oraz wykonujących wolne zawody (zawody zaufania publicznego). Wymaga to wprowadzenia odpowiednich przepisów regulujących sytuację także tych kategorii osób z punktu widzenia zakazu dyskryminacji.

e/ W sposób niepełny obowiązuje art. 7.1 Dyrektywy 2000/43, w którym mowa o dostępności procedur sądowych i/lub administracyjnych dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzebraniem wobec nich zasady równego traktowania. Prawo do pomocy prawnej gwarantowanej przez państwo (pełnomocnicy z urzędu) nie obejmuje bowiem postępowania administracyjnego przedsądowego (a wiele postępowań administracyjnych może dotyczyć dyskryminacji). Natomiast kontrola sądów administracyjnych ograniczona jest w zasadzie do oceny zgodności decyzji administracyjnej z prawem i ma charakter kasacyjny.

f/ Jedną z najbardziej istotnych zasad w zwalczaniu dyskryminacji, odwrócenie ciężaru dowodu (Dyrektywa 2000/43, art. 8) obowiązuje tylko w dziedzinie stosunków pracowniczych, a już nie innych.

g/ Ustawa o mniejszościach narodowych, etnicznych... dotyczy tylko mniejszości ale już nie do innych osób dyskryminowanych ze względu na rasę i pochodzenie etniczne.

h/ Wbrew przepisom zawartym w art. 13 Dyrektywy 2000/43 nie powołano niezależnej instytucji mającej wspierać różne traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

⁵ Na podstawie pisma prezesa Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do Prezesa Rady Ministrów z 18 sierpnia 2006 r., dostępne na: www.hfhr.org.pl.

G. Projekt ustawy o równym traktowaniu.

2 kwietnia 2007 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło projekt ustawy i skierowało go do konsultacji społecznych. Konsultacje te trwają i powstają kolejne wersje projektu. Ostatnia oficjalna wersja projektu pochodzi z 31 sierpnia 2007 jednak w listopadzie/grudniu powinna zostać ogłoszona wersja kolejna, nieco zmieniona.

Ustawa ma implementować 4 Dyrektywy unijne (w niektórych przypadkach jej ochrona jest szersza niż ta przewidziana w dyrektywach) i jeśli dojdzie do jej uchwalenia byłaby rzeczywiście kamieniem milowym w przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Zarówno projekt ustawy jak i uzasadnienie jest dostępne na stronie: <http://www.mps.gov.pl/bip/index.php?idkat=1372>

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

Zgodnie z Dyrektywami obowiązuje zasada, że implementacja prawa antydyskryminacyjnego na grunt prawa krajowego nie może w żadnym wypadku doprowadzić do zmniejszenia ochrony praw grup narażonych na dyskryminację, gwarantowanych przez już funkcjonujące prawo krajowe.

Europejski Trybunał Praw Człowieka oraz Europejski Trybunał Sprawiedliwości (patrz część pierwsza podręcznika „Kluczowe pojęcia seminarium”) podkreślają jednoznacznie, że ochrona podstawowych praw człowieka musi być „praktyczna i efektywna, a nie teoretyczna i iluzoryczna”.

Dyskryminacja związana z zatrudnieniem i pracą – wszystkie grupy. Inne formy dyskryminacji (nie związane z pracą lub zatrudnieniem) – ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne.

Jest wiele różnych środków prawnych i możliwości działania w przypadkach dyskryminacji, czy to w stosunkach pracy, czy poza nimi. Poniżej wymieniamy najważniejsze – zarówno rozwiązania nieformalne, jak i zbiorowe, sądowe i pozasądowe.

I **Pomoc związków zawodowych (2).** Osoba, którą dotknęła dyskryminacja w stosunkach zatrudnienia, może zwrócić się o pomoc do organizacji związkowej. Związki zawodowe są powołane do reprezentowania pracowników i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych (art. 30 ustawy o związkach zawodowych z 1991 r.). W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych związki zawodowe mogą powodować wszczęcie postępowania na rzecz pracownika. Przedstawiciel związku zawodowego może być pełnomocnikiem pracownika w postępowaniu sądowym.

II **Komisje pojednawcze** <http://www.prawo.lex.pl/czasopisma/posp/polubow.html> - 9 – to organy powoływane w celu ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy (art. 244-258 k.p.)

Kodeks pracy. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Art. 242. § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243. Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Postępowanie pojednawcze

Art. 244. § 1. W celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

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

Ustawa Rozwiązywanie sporów zbiorowych.

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

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

IV Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy

Uprawnienia organów PIP (www.pip.gov.pl; tam można znaleźć więcej informacji). Inspektor pracy ma prawo przeprowadzenia o każdej porze dnia i nocy, bez uprzedzenia, kontroli przestrzegania prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, we wszystkich podmiotach, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów inspektor pracy jest uprawniony wydać nakaz (decyzję administracyjną):

* usunięcia stwierdzonych uchybień - gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

* natychmiastowego wstrzymania prac lub skierowania pracowników lub osób do innych prac - gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub osób wykonujących te prace;

* wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi.

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

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Główny Inspektorat Pracy - Warszawa ul. Krucza 38/42; od poniedziałku do piątku godz. 9-14. tel. (0-22) 628-58-07; osobiście od poniedziałku do piątku godz. 16-18 pok. 547.

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

Inspektor Pracy może też wytoczyć powództwo (tylko w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy) i w innych sprawach reprezentować pracownika przed sądem (na przykład w sprawie o odszkodowanie w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę).

Kodeks postępowania cywilnego

Art. 631. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

Art. 465. § 1. Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów.

V Skargi i wnioski w postępowaniu administracyjnym.

Kodeks postępowania administracyjnego. Rozdział 2. Skargi.

Art. 227. Przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw.

Art. 228. Skargi składa się do organów właściwych do ich rozpatrzenia.

Art. 229. Jeżeli przepisy szczególne nie określają innych organów właściwych do rozpatrywania skarg, jest organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności:

- 1) rady gminy, rady powiatu i sejmiku województwa - wojewoda, a w zakresie spraw finansowych - regionalna izba obrachunkowa,*
- 2) organów wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego w sprawach należących do zadań zleconych z zakresu administracji rządowej - wojewoda,*
- 3) wójta (burmistrza lub prezydenta miasta) i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, z wyjątkiem spraw określonych w pkt 2 - rada gminy,*
- 4) zarządu powiatu oraz starosty, a także kierowników powiatowych służb, inspekcji, straży i innych jednostek organizacyjnych, z wyjątkiem spraw określonych w pkt 2 - rada powiatu,*
- 5) zarządu i marszałka województwa, z wyjątkiem spraw określonych w pkt 2 - sejmik województwa,*
- 6) wojewody w sprawach podlegających rozpatrzeniu według kodeksu - właściwy minister, a w innych sprawach - Prezes Rady Ministrów,*
- 7) innego organu administracji rządowej, organu przedsiębiorstwa państwowego lub innej państwowej jednostki organizacyjnej - organ wyższego stopnia lub sprawujący bezpośredni nadzór,*
- 8) ministra - Prezes Rady Ministrów,*
- 9) organu centralnego i jego kierownika - organ, któremu podlega.*

Art. 230. Do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań i działalności organizacji społecznej właściwy jest organ bezpośrednio wyższego stopnia tej organizacji, a w stosunku do organu naczelnego organizacji - Prezes Rady Ministrów lub właściwi ministrowie sprawujący nadzór nad działalnością tej organizacji.

Rozdział 3. Wnioski.

Art. 241. Przedmiotem wniosku mogą być w szczególności sprawy ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom, ochrony własności, lepszego zaspokajania potrzeb ludności.

Art. 242. § 1. Wnioski składa się do organów właściwych ze względu na przedmiot wniosku.

§ 2. Wnioski w sprawach dotyczących zadań organizacji społecznych składa się do organów tych organizacji.

VI Ochrona cywilna.

Ochrona dóbr osobistych (2). Wśród dóbr osobistych, tradycyjnie chronionych przez prawo cywilne, art. 23 Kodeksu cywilnego wymienia między innymi zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, wizerunek, nietykalność mieszkania; nie wymienia natomiast ani godności, ani rasy lub pochodzenia etnicznego, ani orientacji seksualnej. Wyliczenie dóbr osobistych w tym przepisie jest jednak jedynie przykładowe. Nie ulega jednak wątpliwości, że godność człowieka jest dobrem osobistym prawnie chronionym. Wynika to bezpośrednio z art. 30 Konstytucji RP.

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

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

- zaniechania działania zagrażającego jego dobrom osobistym,
- dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (na przykład przeproszenia na piśmie, opublikowania stosownego oświadczenia w prasie),
- zadośćuczynienia pieniężnego rekompensującego doznaną krzywdę (art. 445 i art. 448 Kodeksu cywilnego), przy czym zadośćuczynienie powinno być odpowiednie, co oznacza, że powinno stanowić skuteczne naprawienie doznanych krzywd,
- zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 448 Kodeksu cywilnego),
- naprawienia szkody (w szczególności odszkodowania) na zasadach ogólnych (art. 415 i nast. Kodeksu cywilnego), jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, przy czym odszkodowanie powinno pokryć wszelkie szkody wynikające z bezprawnego działania lub zaniechania osoby, która dopuściła się aktu dyskryminacji.

Dochodzenie odszkodowania - osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do uzyskania odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (Art. 183d kodeksu pracy).

Dochodzenie świadczenia (2) – którego niesłusznie pozbawiono pracownika (na przykład premii regulaminowej).

Dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego (2) za doznaną krzywdę w przypadku np. mobbingu (uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika), który wywołał rozstrój zdrowia.

Kodeks pracy: Art. 943. § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (2) (i uzyskanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia) w przypadku, kiedy pracodawca naruszając zasadę równego traktowania pracowników dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powództwa cywilne przeciwko Skarbowi Państwa oraz jednostkom samorządu terytorialnego o odszkodowanie z tytułu szkody wyrządzonej bezprawnym działaniem organów administracji publicznej.

Kodeks cywilny.

Art. 417. § 1. Za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego lub inna osoba prawna wykonująca tę władzę z mocy prawa.

§ 2. Jeżeli wykonywanie zadań z zakresu władzy publicznej zlecono, na podstawie porozumienia, jednostce samorządu terytorialnego albo innej osobie prawnej, solidarną odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę ponosi ich wykonawca oraz zlecająca je jednostka samorządu terytorialnego albo Skarb Państwa.

Art. 417. § 1. Jeżeli szkoda została wyrządzona przez wydanie aktu normatywnego, jej naprawienia można żądać po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu niezgodności tego aktu z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą.

§ 2. Jeżeli szkoda została wyrządzona przez wydanie prawomocnego orzeczenia lub ostatecznej decyzji, jej naprawienia można żądać po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu ich niezgodności z prawem. Odnosi się to również do wypadku, gdy prawomocne orzeczenie lub ostateczna decyzja zostały wydane na podstawie aktu normatywnego niezgodnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą.

§ 3. Jeżeli szkoda została wyrządzona przez niewydanie orzeczenia lub decyzji, gdy obowiązek ich wydania przewiduje przepis prawa, jej naprawienia można żądać po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu niezgodności z prawem niewydania orzeczenia lub decyzji, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

§ 4. Jeżeli szkoda została wyrządzona przez niewydanie aktu normatywnego, którego obowiązek wydania przewiduje przepis prawa, niezgodność z prawem niewydania tego aktu stwierdza sąd rozpoznający sprawę o naprawienie szkody.

Art. 4172. Jeżeli przez zgodne z prawem wykonywanie władzy publicznej została wyrządzona szkoda na osobie, poszkodowany może żądać całkowitego lub częściowego jej naprawienia oraz zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, gdy okoliczności, a zwłaszcza niezdolność poszkodowanego do pracy lub jego ciężkie położenie materialne, wskazują, że wymagają tego względy słuszności.

VII Gdzie ze skargą należy się zwrócić?

(2) Do sądu rejonowego – sądu pracy z powództwem o odszkodowanie przeciwko obecnemu lub byłemu pracodawcy albo przeciwko osobie, która odmówiła zatrudnienia i w związku z tym nie stała się pracodawcą, jeżeli pracodawca (były pracodawca lub niedoszły pracodawca) dopuścił się aktów dyskryminacji. Powództwo wniesione do sądu pracy jest wolne od kosztów sądowych. Można ubiegać się o ustanowienie przez sąd pełnomocnika z urzędu w osobie adwokata lub radcy prawnego.

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

Do organu drugiej instancji (w przypadku decyzji administracyjnej).

Kodeks postępowania administracyjnego. Rozdział 10 Odwołania

Art. 127. § 1. Od decyzji wydanej w pierwszej instancji służy stronie odwołanie tylko do jednej instancji.

§ 2. Właściwy do rozpatrzenia odwołania jest organ administracji publicznej wyższego stopnia, chyba że ustawa przewiduje inny organ odwoławczy.

§ 3. Od decyzji wydanej w pierwszej instancji przez ministra lub samorządowe kolegium odwoławcze nie służy odwołanie, jednakże strona niezadowolona z decyzji może zwrócić się do tego organu z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy; do wniosku tego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące odwołań od decyzji.

Art. 128. Odwołanie nie wymaga szczegółowego uzasadnienia. Wystarczy, jeżeli z odwołania wynika, że strona nie jest zadowolona z wydanej decyzji. Przepisy szczególne mogą ustalać inne wymogi co do treści odwołania.

Art. 129. § 1. Odwołanie wnosi się do właściwego organu odwoławczego za pośrednictwem organu, który wydał decyzję.

§ 2. Odwołanie wnosi się w terminie czternastu dni od dnia doręczenia decyzji stronie, a gdy decyzja została ogłoszona ustnie - od dnia jej ogłoszenia stronie.

§ 3. Przepisy szczególne mogą przewidywać inne terminy do wniesienia odwołania.

Art. 130. § 1. Przed upływem terminu do wniesienia odwołania decyzja nie ulega wykonaniu.

§ 2. Wniesienie odwołania w terminie wstrzymuje wykonanie decyzji.

§ 3. Przepisów § 1 i 2 nie stosuje się w przypadkach, gdy:

1) decyzji został nadany rygor natychmiastowej wykonalności (art. 108),

2) decyzja podlega natychmiastowemu wykonaniu z mocy ustawy.

§ 4. Ponadto decyzja podlega wykonaniu przed upływem terminu do wniesienia odwołania, gdy jest zgodna z żądaniem wszystkich stron.

Do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (od decyzji administracyjnej wydanej w drugiej instancji przysługuje skarga do tego sądu).

Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

Art. 3. § 1. Sądy administracyjne sprawują kontrolę działalności administracji publicznej i stosują środki określone w ustawie.

§ 2. Kontrola działalności administracji publicznej przez sądy administracyjne obejmuje orzekanie w sprawach skarg na:

1) decyzje administracyjne;

2) postanowienia wydane w postępowaniu administracyjnym, na które służy zażalenie albo kończące postępowanie, a także na postanowienia rozstrzygające sprawę co do istoty;

3) postanowienia wydane w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym, na które służy zażalenie;

4) inne niż określone w pkt 1-3 akty lub czynności z zakresu administracji publicznej dotyczące uprawnień lub obowiązków wynikających z przepisów prawa;

5) akty prawa miejscowego organów jednostek samorządu terytorialnego i terenowych organów administracji rządowej;

6) akty organów jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, inne niż określone w pkt 5, podejmowane w sprawach z zakresu administracji publicznej;

7) akty nadzoru nad działalnością organów jednostek samorządu terytorialnego;

8) bezczynność organów w przypadkach określonych w pkt 1-4.

§ 3. Sądy administracyjne orzekają także w sprawach, w których przepisy ustaw szczególnych przewidują sądową kontrolę, i stosują środki określone w tych przepisach.

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

VIII Ochrona karna

Jeśli działanie dyskryminujące jest przestępstwem ściganym z urzędu prokurator wszczyna postępowanie wyjaśniające i przygotowawcze (robi to z urzędu lub po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa).

Powtórna odmowa wszczęcia postępowania lub umorzenie postępowania powoduje możliwość wniesienia do sądu prywatnego aktu oskarżenia (art. 55.1-4 kodeksu postępowania karnego).

Przykłady przestępstw określone w kodeksie karnym:

Przestępstwa przeciwko ludzkości

Art. 118. § 1. Kto, w celu wyniszczenia w całości albo w części grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie, dopuszcza się zabójstwa albo powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu osoby należącej do takiej grupy, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 12, karze 25 lat pozbawienia wolności albo karze dożywotniego pozbawienia wolności.

§ 2. Kto, w celu określonym w § 1, stwarza dla osób należących do takiej grupy warunki życia grożące jej biologicznym wyniszczeniem, stosuje środki mające służyć do wstrzymania urodzeń w obrębie grupy lub przymusowo odbiera dzieci osobom do niej należącym, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 5 albo karze 25 lat pozbawienia wolności.

§ 3. Kto czyni przygotowania do przestępstwa określonego w § 1 lub 2, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

Art. 119. § 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto publicznie nawołuje do popełnienia przestępstwa określonego w § 1.

Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania

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.

Art. 195. § 1. Kto złośliwie przeszkadza publicznemu wykonywaniu aktu religijnego kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto złośliwie przeszkadza pogrzebowi, uroczystościom lub obrzędom żałobnym.

Art. 196. Kto obraża uczucia religijne innych osób, znieważając publicznie przedmiot czci religijnej lub miejsce przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w tym:

Art. 218. § 1. 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.

§ 2. Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Przestępstwa przeciwko porządkowi publicznemu

Art. 256. 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.

Art. 257. Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególłą 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.

IX Wykroczenia przeciwko interesom konsumentów

W przypadku dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług skorzystać można z przepisów określających wykroczenia (orzekają o nich sądy rejonowe).

Art. 135. Kto, zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru, podlega karze grzywny.

Art. 138. Kto, zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany, podlega karze grzywny.

X Skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich

(2) Każdy ma prawo wystąpienia, na zasadach określonych w ustawie, do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej (art. 80 Konstytucji RP). Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz w innych aktach normatywnych (art. 208 Konstytucji RP). W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik bada, czy skutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej (art. 1 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich z 1987 r.).

RZECZNIK I JEGO BIURO (informacja ze strony www.brpo.gov.pl, tam też więcej informacji):

- sprawdza fakty, powołane przez skarżącego, przy czym czyni to sam lub może zwrócić się z wnioskiem o zbadanie sprawy do innego organu kontrolnego
- może zbadać sprawę na miejscu oraz zażądać akt sprawy lub informacji o stanie sprawy od każdej instytucji,
- po zbadaniu sprawy i stwierdzeniu, że prawa i wolności człowieka i obywatela zostały naruszone, kieruje wystąpienie do właściwego organu, organizacji lub instytucji, w których działalności takie naruszenie nastąpiło lub do organu nadrzędnego o usunięcie naruszenia,
- może wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności ustawy z Konstytucją i ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi albo o zbadanie zgodności przepisów aktów niższego rzędu z aktami wyższego rzędu; z analogicznym wnioskiem co do zgodności aktu prawa miejscowego z aktami wyższego rzędu Rzecznik może wystąpić do wojewódzkiego sądu administracyjnego,
- choć Rzecznik sam inicjatywy ustawodawczej nie ma, może wystąpić do właściwych organów z wnioskiem o podjęcie inicjatywy ustawodawczej lub o wydanie albo zmianę aktu prawnego niższego rzędu,
- ma prawo wniesienia kasacji w sprawie karnej do Sądu Najwyższego. Podstawą kasacji może być jedynie stwierdzenie, że nastąpiło rażące naruszenie prawa przez sądy. Kasacja w sprawie karnej nie może być wniesiona wyłącznie z powodu niewspółmierności kary,
- może zażądać wszczęcia postępowania w sprawie cywilnej, a także wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu cywilnym, składać skargi kasacyjne do Sądu Najwyższego,
- żądać wszczęcia postępowania administracyjnego, brać udział w postępowaniu administracyjnym na prawach przysługujących prokuratorowi oraz wnieść skargę do sądu administracyjnego na akty i czynności organu administracji publicznej, oraz wnieść skargę kasacyjną od orzeczenia wojewódzkiego sądu administracyjnego do Naczelnego Sądu Administracyjnego,
- może zażądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawie karnej o przestępstwo ścigane z urzędu,
- może wystąpić z wnioskiem o ukaranie za wykroczenie, a także uchylene przez sąd prawomocnego orzeczenia w sprawie o wykroczenie,
- ma prawo wystąpienia do sądu o stwierdzenie nieważności orzeczenia wydanego przez organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości lub organów pozasądowych w sprawach osób represjonowanych za działalność na rzecz niepodległego bytu Państwa Polskiego.

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

Należy wiedzieć, że:

Wszystkie listy kierowane do Rzecznika są uważnie czytane. Rozpatrywane są też wszystkie skargi zgłoszone ustnie w czasie dyżurów w Biurze Rzecznika. Dla ułatwienia pracy, a także przyspieszenia rozpatrzenia sprawy, w wystąpieniu do Rzecznika należy: a) podać imię, nazwisko i adres, kod, na który należy kierować korespondencję, b) dokładnie wskazać, czego dotyczy sprawa oraz podać w sposób zwięzły i jasny argumenty wykazujące naruszenie wolności lub prawa. Do każdego pisma należy dołączyć niezbędne dokumenty (kopie lub odpisy), które skarżący posiada.

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

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

1. Prawo do wystąpienia ze skargą konstytucyjną, zgodnie z art. 79 ust. 1 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., przysługuje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone. 2. Skargę konstytucyjną może dla skarżącego sporządzić wyłącznie adwokat lub radca prawny. 3. Jeżeli skarżący, ze względu na sytuację majątkową, nie jest w stanie opłacić kosztów sporządzenia skargi konstytucyjnej przez adwokata lub radcę prawnego, ma prawo zwrócić się do sądu o ustanowienie dla niego adwokata lub radcy prawnego z urzędu. Wniosek w sprawie o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego z urzędu należy złożyć do sądu rejonowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania skarżącego. W przypadku uwzględnienia tego wniosku, skarżący nie będzie ponosił kosztów sporządzenia skargi konstytucyjnej. 4. Skarga konstytucyjna jest wolna od opłaty sądowej. 5. Przedmiotem skargi konstytucyjnej może być wyłącznie akt normatywny (ustawa, rozporządzenie, zarządzenie itd.). Trybunał Konstytucyjny odmawia nadania biegu skargom konstytucyjnym kierowanym wyłącznie na określone orzeczenie sądu czy organu administracji. W skardze konstytucyjnej można kwestionować wyłącznie regulację prawną, która była podstawą takiego orzeczenia. 6. W przypadku, gdy zakwestionowany akt normatywny utracił moc obowiązującą przed złożeniem skargi konstytucyjnej należy wykazać, że wydanie przez Trybunał Konstytucyjny orzeczenia o tym akcie jest konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw. 7. Trybunał Konstytucyjny rozpoznaje tylko takie skargi konstytucyjne, które związane są z naruszeniem praw lub wolności określonych w Konstytucji RP, z wyłączeniem spraw określonych w art. 56 Konstytucji (uzyskanie przez cudzoziemców prawa azylu lub statusu uchodźcy). 8. Trybunał Konstytucyjny może rozpoznawać skargę konstytucyjną wyłącznie wówczas, gdy skarżący wykorzystał już wszystkie, przysługujące mu w ramach postępowania sądowego lub administracyjnego, środki zaskarżenia lub środki odwoławcze. 9. Skargę konstytucyjną należy złożyć do Trybunału Konstytucyjnego, po wyczerpaniu drogi prawnej (zob. pkt 8), w ciągu 3 miesięcy od dnia doręczenia skarżącemu prawomocnego wyroku, ostatecznej decyzji lub innego ostatecznego rozstrzygnięcia (nie wlicza się do tego okresu czasu trwania postępowania o ustanowienie pełnomocnika z urzędu celem sporządzenia skargi konstytucyjnej - zob. pkt 3). Trybunał Konstytucyjny nie rozpoznaje skarg wniesionych po upływie wymienionego wyżej terminu.

XII Organizacje pozarządowe (2).

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

Kodeks postępowania cywilnego. Tytuł III. Organizacje społeczne

Art. 61. § 1. W sprawach o roszczenia alimentacyjne oraz w sprawach o ochronę konsumentów organizacje społeczne, których zadanie statutowe nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli.

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

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

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

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

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

Kodeks postępowania karnego. Rozdział 10 Przedstawiciel społeczny.

Art. 90. § 1. W postępowaniu sądowym do czasu rozpoczęcia przewodu sądowego udział w postępowaniu może zgłosić przedstawiciel organizacji społecznej, jeżeli zachodzi potrzeba ochrony interesu społecznego lub ważnego interesu indywidualnego, objętego zadaniami statutowymi tej organizacji, w szczególności ochrony wolności i praw człowieka.

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

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

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

Kodeks postępowania administracyjnego.

Art. 31 § 1. Organizacja społeczna może w sprawie dotyczącej innej osoby występować z żądaniem:

1) wszczęcia postępowania,

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

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

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

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

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

Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

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

XIII Zakres zastosowania dyrektyw

Na podstawie dyrektywy 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu ochrona przed dyskryminacją może odnosić się do następujących sytuacji:

- - ogłoszenie w sprawie zatrudnienia
- - procedury rekrutacji
- - selekcja
- - zasady i warunki
- - płaca
- - dyskryminacja w miejscu pracy
- - kodeksy dotyczące sposobu ubierania się
- - godziny pracy
- - pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin
- - procedury dyscyplinarne w miejscu pracy
- - promocja, awans
- - dodatki do pensji i premie
- - zwolnienia (kwestie proceduralne i merytoryczne)
- - wypłaty z tytułu ubezpieczeń społecznych (o ile w myśl prawa UE są one klasyfikowane jako "płaca")

- emerytury
- wydawanie pozwoleń i licencji (jeśli odnosi się do nich artykuł 3 dyrektyw)
- dostęp do szkoleń zawodowych, łącznie ze szkoleniami zawodowymi w więzieniach (jeśli odnosi się do nich artykuł 3 dyrektyw)

Należy zwrócić uwagę, że nawet jeżeli w odniesieniu do powyższych sytuacji nie znajdzie się odpowiednich przepisów krajowych, to można zastosować bezpośrednio przepisy dyrektyw.

Na podstawie dyrektywy 2000/43/EC wprowadzającej zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie etniczne ochrona przed dyskryminacją może odnosić się do następujących sytuacji (patrz artykuł 3 Dyrektywy):

- ochrona socjalna łącznie z ubezpieczeniami społecznymi i opieką medyczną
- świadczenia społeczne
- edukacja
- rynek mieszkaniowy
- dostęp do usług publicznych, obejmujących usługi opieki społecznej, bankowość, ubezpieczenia, itp.
- dostęp do pomieszczeń publicznych, np. restauracji, hoteli, miejsc wypoczynku

Należy zwrócić uwagę, że nawet jeżeli w odniesieniu do powyższych sytuacji nie znajdzie się odpowiednich przepisów krajowych, to można zastosować bezpośrednio przepisy dyrektyw.

Jeśli istnieje możliwość wyboru rodzaju skargi (procedury prawnej) zarówno w sprawach dyskryminacji związanej z zatrudnieniem jak i o innym podłożu

Określ cel składania skargi.

Określ kryteria, jakimi powinny kierować się organizacje pozarządowe w celu wybrania mechanizmu właściwego do realizacji określonego celu (określonych celów)

- czego oczekuje skarżący?
- przedmiot skargi - czy chodzi o domaganie się sprawiedliwości dla konkretnej osoby, czy o podnoszenie świadomości w kwestiach dotyczących dyskryminacji?
- jak pilna jest skarga i ile czasu najprawdopodobniej zajmą związane z nią procedury
- terminy związane z różnymi procedurami - czy składający skargę może się w nich zmieścić
- możliwości unieważnienia zaskarżonej decyzji
- czy poszukuje się, czy nie, prawnie wiążącego rozwiązania i czy jest ono osiągalne
- ocena faktów – powiązanie stanu faktycznego z wymogami konkretnych przepisów/procedur
- ocena dostępnych dowodów - adekwatność i wystarczalność dowodów z punktu widzenia zastosowanego mechanizmu
- czy obecność pełnomocnika prawnego jest wymagana i wysoce pożądana, czy też nie
- dostępność pomocy prawnej
- możliwość otrzymania odszkodowania przez ofiarę/poszkodowanego
- możliwość przywrócenia do pracy (jeśli takie rozwiązanie jest pożądane w sprawach dotyczących zatrudnienia)
- czy skarga może wpłynąć korzystnie na podnoszenie stanu świadomości społecznej w kwestiach dyskryminacji
- wpływ różnych mechanizmów na opinię publiczną
- możliwość składania skarg grupowych (pозwów zbiorowych)
- możliwe koszty i opłaty związane z wykorzystywaniem poszczególnych mechanizmów

Jakie są techniczne i proceduralne wymogi związane z wykorzystywaniem dostępnych środków prawnych?

Wykorzystanie każdego z omówionych środków prawnych i procedur wymaga spełnienia pewnych warunków (niektóre z nich zostały wymienione powyżej w informacji o skardze do RPO czy skardze konstytucyjnej). Przepisy prawne określają je szczegółowo i przed skorzystaniem z konkretnej drogi prawnej należy się upewnić, jakie warunki trzeba spełnić (czy i na ile nasza skarga musi mieć formalny charakter, jakie dokumenty należy do niej dołączyć itp.).

Także terminy do wnoszenia określonych środków prawnych są określone przez poszczególne procedury (administracyjną, cywilną, karną itd.). Trzeba się z nimi zapoznać i ich przestrzegać.

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

Utrudnienia/przeszkody mogą obejmować, np.:

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

Wsparcie może polegać na, np.:

możliwość bycia reprezentowanym przez przeszkoloną organizację pozarządową lub też przez doradcę albo prawnika związku zawodowego

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

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

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

Sprawy administracyjne w sądach administracyjnych – należy złożyć do wojewódzkiego sądu administracyjnego wniosek o przyznanie „prawa pomocy”. Można wystąpić o pełne lub częściowe zwolnienie od ponoszenia kosztów sądowych oraz o pełnomocnika z urzędu (w zależności od charakteru sprawy może nim być adwokat, doradca podatkowy, radca prawny, rzecznik patentowy). Wniosek trzeba złożyć na specjalnym urzędowym formularzu, zawierającym pytania o sytuację rodzinną i majątkową. Formularze można uzyskać w wojewódzkim sądzie administracyjnym, w urzędzie gminy lub pobrać z Internetu: www.nsa.gov.pl. Od decyzji odmownej można się odwołać.

Sprawy karne – „adwokat z urzędu” przysługuje podejrzanemu/oskarżonemu ale także ofierze przestępstwa (pokrzywdzonemu), jeśli wykaże, że nie są w stanie ponieść kosztów adwokata „bez uszczerbku dla niezbędnego utrzymania siebie i rodziny”, czyli zatrudnienie adwokata odbyłoby się kosztem zaspokojenia podstawowych potrzeb wnioskującego i rodziny. Należy złożyć pisemny wniosek do prokuratora prowadzącego postępowanie (na etapie przedsądowym) lub do prezesa sądu (na etapie postępowania sądowego). We wniosku trzeba opisać sytuację rodzinną i majątkową (dochody) i ją udokumentować. Od decyzji odmownej nie można się odwołać.

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

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

Główny Inspektorat Pracy – Warszawa; ul. Krucza 38/42; od poniedziałku do piątku godz. 9-14. tel. (0-22) 628-58-07; osobiście od poniedziałku do piątku godz. 16-18 pok. 547. Porad udzielają także Okręgowe Inspektoraty Państwowej Inspekcji Pracy (ich lista z nr telefonów i godzinami przyjęć znajduje się na www.pip.gov.pl).

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – (wnioski o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej) 00-090 Warszawa, Al. Solidarności 77, tel. (22) 551-77-60; 551-78-11; www.brpo.gov.pl

Związek Biur Porad Obywatelskich (nie udziela porad prawnych, ale informuje o ok. 30 Biurach na terenie kraju) – 00-656 Warszawa, ul. Śniadeckich 12/16 m. 17; tel. (22) 622-55-54; www.zbpo.org.pl
Fundacja Uniwersyteckich Poradni Prawnych (nie udziela porad prawnych, ale informuje o ok. 20 poradniach na terenie kraju) – 00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok.5; tel. (22) 828-91-28 wew. 143; www.fupp.org.pl

Rzecznicy praw konsumentów (powiatowi i miejscy) – w sprawach ochrony praw konsumenta można się do nich zwracać o pomoc prawną – należy się skontaktować z najbliższym urzędem powiatowym lub miejskim. Pomocy udzielają też terenowe kluby Federacji Konsumentów (jest ich w kraju 50), informację o nich można uzyskać u rzeczników praw konsumenta.

Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie – świadczą głównie pomoc społeczną, ale udzielają także osobom i rodzinom informacji o prawach i uprawnieniach oraz pomocy przy załatwianiu spraw urzędowych. Należy się skontaktować z najbliższym urzędem powiatowym.

Prokuratura – choć głównym zadaniem prokuratury jest ściganie przestępstw, niektórzy prokuratorzy zajmują się także sprawami cywilnymi. Mogą żądać wszczęcia każdego postępowania, gdy wymaga tego interes społeczny albo prawa obywatela. Udzielają pomocy prawnej np. ofiarom przestępstw. W celu uzyskania informacji należy skontaktować się z najbliższą prokuraturą.

Organizacje pozarządowe – w całym kraju działają setki organizacji pozarządowych, zajmujących się między innymi udzielaniem informacji i porad prawnych. Wiele z nich prowadzi działalność wyspecjalizowaną, zajmując się np. pomocą ofiarom przestępstw, prawami osób niepełnosprawnych, prawami kobiet, dzieci, prawami bezdomnych itp. Zainteresowany musi sam odszukać organizacje działające na jego terenie (pomóc w tym mogą np. Biura Porad Obywatelskich czy inne wspomniane wyżej instytucje). Organizacje można także odszukać poprzez portal internetowy www.ngo.pl zawierający bazy danych organizacji. Jedną z nich jest pozarządowa platforma poradnicza.

Inne – informacji, porad prawnych, pomocy prawnej udzielają także niektóre: gazety lokalne (dyżury prawnika, kąciki porad w gazetce), biura poselsko-senatorskie, związki zawodowe, parafie. Istnieją także prawnicze serwisy internetowe: <http://usenet.pomocprawna.info/list.php?46> ; www.e-prawnik.pl ; www.pomocprawna.pl ; www.niebieskalinia.pl/prawna.html

Naczelna Rada Adwokacka (nie udziela porad prawnych, ale informuje o 24 Okręgowych Radach Adwokackich na terenie kraju) - 00-202 Warszawa, ul. Świętojerska 16, tel. sekretariat (22) 635-40-62, www.adwokatura.org.pl

Krajowa Rada Radców Prawnych (nie udziela porad prawnych, ale informuje o 19 Okręgowych Izbach Radców Prawnych na terenie kraju) – 00-478 Warszawa, Al. Ujazdowskie 18 lok.4; tel. (22) 622-05-88, 622-84-28, 622-84-33; http://sopot.lex.pl/~krrp_warszawa/

Pytanie prawne do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

Kiedy pojawia się kwestia sporna wokół prawa UE, sąd krajowy może - zgodnie z art. 234 Traktatu - zwrócić się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. O podjęcie takiego działania mogą poprosić sędziego krajowego strony sporu, może to zrobić również on sam. Prawo skierowania pytania prawnego (tzw. pytanie prejudycjalnego) do ETS ma każdy sąd krajowy, natomiast obowiązek uczynienia tego spoczywa tylko na sądzie ostatniej instancji.

Może się to okazać bardzo skutecznym środkiem, ponieważ:

- odwołanie się do ETS może w określony sposób ukształtować myślenie przewodniczącego sądu, zagwarantować, że poświęci on/ona skardze dużo uwagi, uwzględniając fakt, iż cała sprawa dotyczy kwestii prawa europejskiego.

- organy krajowe, zwłaszcza organy publiczne, zdają sobie sprawę ze szczególnego znaczenia tego środka odwoławczego i w związku z tym mogą starać się nie dopuścić do tego aby przypadki dyskryminacji w kraju mogły stać się przedmiotem zainteresowania w Europie.

ETS jest jedynym organem, który może dać rozstrzygającą interpretację znaczenia terminów zawartych w Dyrektywach.

Jednakże jest to wyjątkowa procedura i eksperci prawa europejskiego znający zasady jej zastosowania powinni zachować powściągliwość. Poza tym warto zauważyć, że w takiej sytuacji postępowanie w sądzie krajowym zostaje wstrzymane do czasu rozpatrzenia sprawy przez ETS. Zwłoka ta może przeciągnąć się np. do dwóch lat, co oznacza czasem poważne konsekwencje dla skargi.

Petycje do Parlamentu Europejskiego

Komisja Petycji Parlamentu Europejskiego może przyjmować petycje od obywateli Unii, którzy chcą, aby zajęła się ona ich skargami dotyczącymi zarzutu nieprzestrzegania ich praw w świetle ustawodawstwa Unii Europejskiej.

Informowanie Komisji Europejskiej o dyskryminacyjnych praktykach z zakresu działania administracji publicznej

Istnieje też możliwość pisemnego, bezpośredniego zwrócenia się do Komisji, co może oznaczać często szybszy proces postępowania, niż ten przedstawiony wyżej w punkcie 3.2. G. Celem poinformowania Komisji może być w tej sytuacji próba jej nakłonienia do wszczęcia procedury przeciwko Państwu naruszającemu prawo.

Komisja i Parlament są zobowiązane przestrzegać w swojej działalności zapisu Karty Praw Podstawowych UE dotyczącego prawa do dobrej administracji (art.41):

1. Każda osoba ma prawo do tego, aby jego sprawy były załatwione przez Instytucje i Organy Unii bezstronnie, rzetelnie i w rozsądnym terminie

2. Prawo to obejmuje:

- prawo każdej osoby do osobistego przedstawienia sprawy, zanim zostanie podjęty indywidualny środek mogący negatywnie wpłynąć na jej sytuację;
- prawo każdej osoby dostępu do akt jej sprawy, z zastrzeżeniem poszanowania uprawnionych interesów o równości i tajemnicy zawodowej i handlowej;
- obowiązek uzasadniania swoich decyzji przez organ administracji.

3. Każda osoba ma prawo domagania się od Wspólnoty naprawienia, zgodnie z zasadami ogólnymi wspólnymi dla prawa Państw Członkowskich, wszelkich szkód wyrządzonych jej przez instytucje lub funkcjonariuszy przy wykonywaniu ich funkcji.

4. Każda osoba może pisać do każdej instytucji Unii w jednym z języków oficjalnych oraz otrzymać odpowiedź zredagowaną w tym samym języku.

Skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Poza tym - kiedy wszystkie prawne środki odwoławcze w kraju zostały wyczerpane jednostka może, w sytuacji, gdy jej sprawa dotyczy praw zawartych w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, zwrócić się do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu (patrz część Pojęcia kluczowe) Można to uczynić zgodnie z artykułem 14 Konwencji pod warunkiem, że w grę wchodzi jeszcze inny przepis Konwencji, lub na Protokołu 12 do Konwencji, jeśli dany kraj go ratyfikował.

Można również składać skargi zbiorowe na podstawie Europejskiej Karty Socjalnej Rady Europy.

Inne międzynarodowe środki odwoławcze

Kiedy Państwo jest stroną Pierwszego Protokołu Fakultatywnego do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych lub też uznało prawo do składania indywidualnych skarg na podstawie Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej lub Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet. Skargi mogą być wnoszone do Komitetów sprawujących kontrolę nad przestrzeganiem tych Konwencji.

Organizacje pozarządowe/ związki zawodowe powinny również informować o przypadkach dyskryminacji Komitety rozpatrujące raporty okresowe Państw - zgodnie Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych, Konwencją w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej lub Konwencją w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet oraz Konwencją o Prawach Dziecka.

Profesjonalizm

Każdy przedstawiciel organizacji pozarządowej/ związku zawodowego zajmujący się sprawą jakiejś osoby lub grupy osób musi być świadomy konieczności zachowania standardów profesjonalizmu obejmujących między innymi zasadę poufności oraz efektywnego dysponowania materiałami dotyczącymi sprawy. Osobom, którym organizacja pozarządowa/ związek zawodowy nie jest w stanie pomóc, należy przynajmniej dostarczyć fachowej informacji oraz, jeśli okaże się to możliwe, skierować ją do innej instytucji, będącej w stanie udzielić zainteresowanemu dalszej pomocy i wsparcia.

d) Możliwości finansowania działalności anty-dyskryminacyjnej

1. PRZEGLĄD EUROPEJSKICH I KRAJOWYCH FUNDUSZY (MOŻLIWOŚCI FINANSOWANIA) DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZAJMUJĄCYCH SIĘ PRZECIWDZIAŁANIEM DYSKRYMINACJI NA POZIOMIE EUROPEJSKIM ORAZ NARODOWYM

1. FUNDUSZE UNIJNE NA POZIOMIE EUROPEJSKIM DLA ORGANIZACJI I ZWIĄZKÓW DZIAŁAJĄCYCH NA POZIOMIE EUROPEJSKIM

1. Fundusze unijne dla organizacji i związków działających na poziomie europejskim

a) Organizacje pozarządowe działające na poziomie europejskim

Organizacje działające na poziomie europejskim są dobrze umiejscowione by móc mieć swój wkład i oddziaływać na tworzenie i wdrażanie unijnej polityki dotyczącej zatrudnienia, polityki społecznej i polityki równych szans dzięki informacjom, danym, opiniom i ekspertyzom dostarczonym przez krajowych członków tych organizacji. Ma to duże znaczenie z punktu widzenia zapewnienia by polityka unijna odpowiadała na aktualne potrzeby obywateli Unii i by obywatele byli o tej polityce informowani.

W latach 2001 – 2006 Wspólnotowy Program Działań na rzecz Walki z Dyskryminacją (the Community Action Programme to combat discrimination) zapewniał finansowanie dla wielu europejskich organizacji (umbrella NGO) reprezentujących i broniących prawa osób narażonych na dyskryminację:

AGE – Europejska Platforma Ludzi Starszych (The European Older People's Platform); ILGA – Międzynarodowe Stowarzyszenie Gejów i Lesbijek (International Lesbian and Gay Association – Europe); ENAR – Europejska Sieć Przeciwko Rasizmowi (European Network Against Racism); EDF – Europejskie Forum Niepełnosprawnych (European Disability Forum) otrzymały w sumie 3 miliony euro rocznie na koszty swojej działalności, do końca kwietnia 2007. Liczne mniejsze organizacje – Europejska Unia Niewidomych (European Blind Union), Europejska Unia Niesłyszących (The European Union of the Deaf), Integracja Europa (Inclusion Europe), Autyzm Europa (Autisme-Europe) także otrzymały wsparcie w ramach wspomnianego programu.

Do końca 2006 r. Europejskie Lobby Kobiet (the European Women's Lobby) otrzymało wsparcie na działalność poprzez Program Równości Płci (the Gender Equality Programme) w wysokości około 800.000 euro rocznie.

Wiele organizacji pracujących w dziedzinie wykluczenia społecznego: Europejska Sieć Przeciwko Biedzie (European Anti-Poverty Network), Europejska Federacja Organizacji Pracujących z Bezdomnymi (European Federation of National Organisations Working with the Homeless), Europejska Ponadregionalna Sieć na rzecz Integracji Społecznej (European Transregional Network for Social Inclusion), Eurodziecko (Eurochild), Europejska Sieć Społeczna (European Social Network), Caritas Europa (Caritas-Europe) otrzymały fundusze z Programu Wspólnotowego do Walki z Wykluczeniem Społecznym (the Community Programme to Combat Social Exclusion), w sumie 3.600.000 euro w latach 2005- 2007.

Na lata 2007-2013 Komisja Europejska zdecydowała o stworzeniu nowego, zintegrowanego programu o nazwie PROGRESS (Program dla zatrudnienia i solidarności społecznej, Programme for Employment and Social Solidarity). Program został zatwierdzony przez Parlament Europejski i Radę w listopadzie 2006 r.: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

PROGRESS łączy w sobie 4 dotychczasowe programy wspólnotowe, w tym te dotyczące nie-dyskryminacji. Część 4 programu jest zatytułowana “Anty-dyskryminacja i różnorodność” (Anti-discrimination and diversity), tak więc jej celem jest wspieranie skutecznej implementacji zasady niedyskryminacji i promocja tej zasady w całej polityce unijnej.

Ogłoszenia o konkursach grantowych w ramach programu PROGRESS są publikowane na stronie konkursowej Dyrektoriatu Generalnego ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Komisji Europejskiej (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) pod adresem:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Pierwszy konkurs programu PROGRESS został ogłoszony w listopadzie 2006 i dotyczył finansowania w 2007 r. kosztów działalności „Sieci” (np. sieć niezależnych ekspertów) na poziomie europejskim aktywnych na polu przeciwdziałania dyskryminacji, promocji różności płci, promowania integracji osób niepełnosprawnych. Umowy grantowe trwają do grudnia 2007.

b) Związki zawodowe działające na poziomie europejskim

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC – The [European Trade Union Confederation](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)) reprezentuje pracowników różnych branż na poziomie europejskim. Została utworzona w 1973 r., w jej skład wchodzi 81 organizacji krajowych z 36 krajów europejskich (w tym wszystkich krajów UE) i 11 Europejskich Federacji Branżowych, zrzeszających około 60 milionów członków.

Konfederacja jest jednym z czterech głównych partnerów społecznych. Wiele projektów europejskich dotyczących partnerów społecznych jest wspieranych corocznie przez Komisję Europejską w ramach budżetu na Dialog Społeczny (linie budżetowe: 04.03.03.01, 04.03.03.02 i 04.03.03.03). Więcej informacji na stronie:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. Fundusze unijne dla organizacji i związków działających na poziomie krajowym

Chociaż Unia Europejska w ramach programu PROGRESS nie zapewnia funduszy na podstawową działalność organizacji na poziomie krajowym to jednak organizacje te mogą uzyskać fundusze na projekty w ramach ich uczestnictwa w specjalnych inicjatywach, takich jak krajowe działania na rzecz podnoszenia świadomości czy projekty ponadnarodowe. Dlatego radzimy aby organizacje krajowe regularnie sprawdzały stronę internetową „Ogłoszenia o konkursach grantowych” Dyrektoriatu Generalnego ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Komisji Europejskiej i zapoznawały się z kryteriami tam publikowanymi aby sprawdzić czy projekty krajowych organizacji i związków zawodowych mogą być finansowane. Adres internetowy:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Organizacje pozarządowe działające na poziomie europejskim, jak AGE, ILGA-Europe, EDF czy ENAR są także dobrym źródłem informacji. A zatem warto także sprawdzać informacje na ich stronach internetowych.

Oprócz programu PROGRESS także Europejski Fundusz Społeczny (EFS) może być źródłem finansowania projektów na poziomie krajowym. EFS w latach 2007-2013 będzie się skupiał na 4 polach działania, w tym przywracaniu integracji społecznej (eliminowanie wykluczenia społecznego) poprzez zwalczanie dyskryminacji i ułatwianie dostępu do rynku pracy dla grup pokrzywdzonych. Więcej informacji można znaleźć na stronie:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Komisja Europejska nie finansuje jednak bezpośrednio projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Państwa Członkowskie same identyfikują własne priorytety: co finansować i jak wybierać konkretne projekty. Po dalsze informacje należy się zgłosić do odpowiedniej instytucji krajowej, są one wymienione na stronie:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

II. MOŻLIWOŚCI FINANSOWANIA (FUNDUSZE) DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DZIAŁAJĄCYCH NA POLU PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI NA POZIOMIE KRAJOWYM, W POLSCE

Lukasz Bojarski, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Kwiecień 2007

1. Czy Reprezentacja Komisji Europejskiej w Polsce finansuje działalność anty-dyskryminacyjną organizacji pozarządowych i związków zawodowych na poziomie krajowym? W jakiej formie to finansowanie ma miejsce (dotacje na projekt, udostępnienie sali konferencyjnej, itp.)? Czy łatwo uzyskać takie finansowanie? Jakie są warunki uzyskania finansowania?

Reprezentacja Komisji Europejskiej w Polsce (<http://europa.delpol.pl/>) (http://europa.delpol.pl/index.php?id=index_e&version)

Obecnie Reprezentacja Komisji Europejskiej nie finansuje działań anty-dyskryminacyjnych. Jednak, na przykład, w kwietniu 2007 r. Reprezentacja ogłosiła zaproszenie dla organizacji, które chciałyby zorganizować seminarium/ konferencję w roku 2007 w ramach celów określonych w strategii lisbońskiej. Jednym z priorytetów tematycznych jest rynek pracy a w jego ramach zagadnienia niedyskryminacji.

Zgodnie z informacją uzyskaną w Reprezentacji jest ona otwarta na zagadnienia związane z dyskryminacją (seminaria i konferencje organizowane przez Reprezentację lub współ-finansowane przez Reprezentację).

2. Czy władza centralna finansuje działalność anty-dyskryminacyjną organizacji pozarządowych i związków zawodowych?

Jest kilka programów zarządzanych przez władzę centralną (głównie z funduszy Unii Europejskiej) które zawierają element anty-dyskryminacyjny i są źródłem finansowania dla odpowiednich organizacji (zob. poniżej listę programów).

3. Jakie formy przybiera to finansowanie? (finansowanie organizacji, projektu, wyposażenia). Czy możliwość finansowania jest częścią specjalnych programów rządowych? (jakich i których ministerstw?)

A. **Europejski Fundusz Społeczny (EFS)** (www.fundusze-strukturalne.gov.pl) (www.efs.gov.pl)
Jest zarządzany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. W ramach nowego programu operacyjnego „Kapitał Ludzki” w latach 2007-2013 są przewidziane fundusze na projekty związane z poprawą dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Grupami docelowymi są m.in. uchodźcy i cudzoziemcy o innym statusie którzy mają problemy z integracją zawodową i społeczną, członkowie grup etnicznych i mniejszości narodowych.

b. **Fundusz Inicjatyw Obywatelskich FIO** (www.pozytek.gov.pl)
Funduszem zarządza Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Jest to długoterminowy program rządowy na lata 2005-2007. FIO jest programem grantowym, adresowanym do organizacji non-profit (w tym organizacji pozarządowych). Niektóre działania programu odnoszą się do problematyki związanej z dyskryminacją. Na przykład działanie 3.6 – zwalczanie dyskryminacji i ochrona praw grup dyskryminowanych, działanie 2.7 – integracja i aktywizacja zawodowa cudzoziemców. Związki zawodowe nie mogą aplikować o finansowanie w ramach FIO.

c. **Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej** (www.kobieta.gov.pl/)

- a. **Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich.** W ramach tego programu Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Departament ds. kobiet, rodziny i przeciwdziałania dyskryminacji) oferuje granty na projekty organizacji pozarządowych zwalczających dyskryminację (obejmuje to także związki zawodowe).
- b. **Program PROGRESS (2007-2013).** Zarządzany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, program będzie wspierał organizacje pozarządowe pracujące na polu integracji społecznej i niedyskryminacji. Program dotyczy także partnerów społecznych jakimi są związki zawodowe.
- D. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (www.mswia.gov.pl)**
Zespół ds. Mniejszości Narodowych w Departamencie Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych.
Ministerstwo organizuje konkursy grantowe dla mniejszości narodowych i etnicznych. Istnieją także osobne granty dla społeczności romskiej (finansowanie działania organizacji, finansowanie projektów). Finansowanie koncentruje się na zagadnieniach ochrony, zachowania i rozwoju tożsamości kulturowej mniejszości ale zawiera także zagadnienia związane ze zwalczaniem dyskryminacji.
Dodatkowo, od 2006 r. są także przyznawane małe dotacje na projekty dotyczące udzielania pomocy prawnej ofiarom dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne.
- E. Norweski Mechanizm Finansowy (www.eog.gov.pl)**
Krajowym Punktem Kontaktowym jest Ministerstwo Rozwoju Regionalnego; Departament Programów Pomocowych i Pomocy Technicznej. Mechanizm zawiera kilka możliwości dla organizacji pozarządowych i związków zawodowych.
Między innymi zawiera fundusz dla organizacji pozarządowych (komponent “Demokracja i społeczeństwo obywatelskie”). Komponent ten (ruszył jesienią 2007) zakłada m.in. wspomaganie równości płci, przeciwdziałanie rasizmowi i ksenofobii oraz wszelkim formom dyskryminacji, poprawianie sytuacji grup dyskryminowanych.
Więcej informacji można uzyskać w punkcie informacyjnym: w dni robocze w godz. 10–15; tel. (0) 22/ 461 33 17; poczta elektroniczna: eog@mrr.gov.pl;
- F. Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (www.fundusze-strukturalne.gov.pl/English/EQUAL/)**
Program EQUAL jest realizowany w Polsce w latach 2004 – 2008. Program jest zarządzany Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Celem programu, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego jest testowanie i promocja – w ramach współpracy międzynarodowej – nowych sposobów walki z wszelkimi formami dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, zarówno w stosunku do pracowników jak i poszukujących pracy. EQUAL zawiera także działania w stosunku do osób ubiegających się o azyl. EQUAL umożliwia identyfikację i przewidywanie zmian na rynku pracy i dostarcza nowych narzędzi do monitorowania, zapobiegania i rozwiązywania zidentyfikowanych problemów.
Program został zakończony dla nowych projektów w 2004 r. lecz projekty te są nadal realizowane. Przewiduje się dodatkowy konkurs w r. 2007 ale tylko dla tych organizacji, które już realizują projekty w ramach EQUAL (kontynuacja projektu, poszerzenie zakresu projektu itp.). Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie Fundacji Fundusz Współpracy (www.equal.org.pl/).

4. Czy łatwo jest zdobyć takie fundusze. Jakie warunki trzeba spełnić?

Wszystkie programy i poszczególne konkursy grantowe przewidują różne konkretne kryteria i trudno je sprowadzić do wspólnego mianownika i ocenić generalnie czy łatwo takie fundusze uzyskać.

W ramach FIO wiele organizacji pozarządowych otrzymuje fundusze.

Także program Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich stwarza dobrą możliwość zdobycia finansowania dla organizacji p. jak i związków zawodowych.

Fundusze specjalne dla mniejszości narodowych, etnicznych, mniejszości romskiej mają inny charakter i organizacje odpowiednich mniejszości mają doświadczenie w zdobywaniu tych funduszy.

Niektóre z wymienionych wcześniej możliwości (nowy program Europejskiego Funduszu Społecznego, Norweski Mechanizm Finansowy, Progress) są programami nowymi i ich dostępności nie można na razie ocenić.

Generalnie wśród polskich organizacji panuje opinia, że procedura aplikacyjna i formularze aplikacyjne w ramach funduszy europejskich dystrybuowanych w Polsce są skomplikowane i podlegają częstym i zaskakującym zmianom. Jednak wydaje się, że sytuacja się poprawia, organizacje są coraz bardziej doświadczone i łatwiej im spełnić wymagane kryteria. Dużym problemem przed jakim stają organizacje, zwłaszcza małe, jest natomiast brak środków na obowiązkowe współfinansowanie oraz opóźnienia w przesyłaniu kolejnych transz środków.

5. Czy istnieją inne fundusze rządowe na poziomie lokalnym (województwa)? Na poziomie gmin i powiatów?

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie w art. 4 stanowi, że „sfera zadań publicznych, o której mowa w ustawie, obejmuje zadania w zakresie: m.in.

1) pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób; [...] 4) działalności na rzecz mniejszości narodowych; [...] 6) działania na rzecz osób niepełnosprawnych; [...] 8) upowszechniania i ochrony praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn; [...] 18) upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji”.

Z kolei zgodnie z art. 11 tej ustawy organy administracji publicznej (w tym władze lokalne): „1) wspierają w sferze, o której mowa w art. 4, realizację zadań publicznych przez organizacje pozarządowe [...] 2) powierzają w sferze, o której mowa w art. 4, organizacjom oraz podmiotom wymienionym w p. 1 realizację zadań publicznych.”

Władze lokalne (organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego) są między innymi zobowiązane do opracowywania i uchwalania rocznych programów współpracy z organizacjami pozarządowymi zawierających m.in. plany konkursów grantowych.

Zgodnie z prawem dotacje i zamówienia publiczne powinny być przedmiotem otwartego konkursu ofert (wyjątki od tej zasady określa prawo). Wedle art. 12 wspomnianej ustawy „organizacje pozarządowe mogą także z własnej inicjatywy złożyć ofertę realizacji zadań publicznych, także tych, które są realizowane dotychczas w inny sposób, w tym przez organy administracji publicznej”.

Trudno ocenić zakres tego rodzaju finansowania działalności organizacji przez władze lokalne w skali kraju. Jednak w wielu przypadkach władza lokalna dotuje inicjatywy związane ze wsparciem dla grup poszkodowanych i marginalizowanych.

Zwalczanie dyskryminacji nie jest priorytetem (jest nim pomoc społeczna) ale jest wiele przykładów na to, że różne organizacje pozarządowe uzyskały fundusze na działania obejmujące zwalczanie dyskryminacji (stosunkowo często dotowane są działania polegające na świadczeniu pomocy obywatelskiej i prawnej).

Wspomniana ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która obliguje władzę lokalną do współpracy z organizacjami pozarządowymi (w tym do opracowania programów współpracy i przekazywania funduszy) wydaje się być dobrą możliwością dla organizacji. Nawet jeśli w wielu przypadkach jest tylko możliwością teoretyczną organizacje powinny stale pytać odpowiednie organy władzy lokalnej o programy współpracy i w ten sposób wywierać na nie presję.

Trzeba podkreślić, że ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie bezpośrednio wyłącza związki zawodowe spod swego działania.

Uwaga dodatkowa

W roku 2004 Rada Ministrów przyjęła dobrze opracowany Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2004-2009 (rezultat Programu Działania z Durbanu, z 2001 r.). Program obliguje wszystkie organy władzy odpowiedzialne za jego wykonanie (na poziomie krajowym i lokalnym) do bliskiej współpracy z organizacjami pozarządowymi i przewiduje także możliwości uzyskiwania dotacji. Niestety, program w większości przypadków nie jest realizowany i nie jest nawet jasne kto (jaka instytucja) jest odpowiedzialny za jego realizację na poziomie krajowym.

Tworzy on jednak kolejną możliwość dla organizacji pozarządowych by wywierać presję na organy władzy poprzez stałe zapytania i przypominanie o braku realizacji tego programu.

Program nie wymienia związków zawodowych jako partnera bądź beneficjenta.

6. Czy istnieją możliwości finansowania z funduszy prywatnych? (prywatne fundacje, firmy, centrale związków zawodowych, itp.). Jeśli tak to jakie? Czy łatwo uzyskać takie dotacje?

A. Fundacja im. Stefana Batoryego, informacja ze strony www.batory.org.pl:

a/ [Program](#) dla tolerancji - program finansowany ze środków [Fundacji Forda](#) oraz (w 2007 roku) Fundacji Żydowskiego Życia i Kultury im. Tada Taubego.

„Program jest realizowany w latach 2006-2008. Chcemy, by przyczynił się do kształtowania postaw otwartości i tolerancji oraz do „rozbrajania” zakorzenionych w naszej kulturze i języku ksenofobicznych uprzedzeń – rasowych, etnicznych, religijnych. Naszym celem jest także zwiększenie liczby i zakresu podejmowanych w Polsce działań, które odnoszą się bezpośrednio do aktów nietolerancji i ksenofobii oraz rozwój i profesjonalizacja organizacji, które takie działania prowadzą.

Realizujemy dwa projekty:

[To, co wspólne / to, co różne](#) – małe granty dla organizacji prowadzących projekty edukacyjne i kulturalne (3 edycje otwartego konkursu w ciągu 3 lat)

[Przeciwdziałanie nietolerancji](#) – długofalowe wsparcie organizacji zajmujących się monitorowaniem i zwalczaniem przejawów nietolerancji, ksenofobii i antysemityzmu (konkurs rozstrzygnięty w grudniu 2006, dotowane projekty są realizowane w 2007 i 2008 roku)

Zastrzegamy sobie także możliwość dotowania projektów szczególnie wartościowych z punktu widzenia celów programu, a niemieszczących się w opisanych wyżej działaniach.”

b/ „Program Edukacji Prawnej – wspiera działania zapewniające obywatelom dostęp do pomocy prawnej i wymiaru sprawiedliwości. Pomagamy organizacjom zajmującym się specjalistycznym poradnictwem adresowanym do grup najsłabszych lub dyskryminowanych społecznie (więźniowie, niepełnosprawni, pacjenci, kobiety). Upowszechniamy wiedzę o instrumentach prawnych umożliwiających obywatelom dochodzenie swych praw oraz obronę przed różnymi formami nadużyć ze strony władzy. Wspieramy inicjatywy, które przyczyniają się do poprawy funkcjonowania sądownictwa i podniesienia wiedzy prawnej obywateli.” Problematyka dyskryminacji jest jednym z priorytetów w ramach tego programu.

c/ Działania strażnicze (fundusz „Watch dog”). „Celem programu jest upowszechnienie mechanizmów obywatelskiego nadzoru nad funkcjonowaniem instytucji publicznych i instytucji zaufania publicznego służących podnoszeniu standardów i przejrzystości ich działania.” Projekt obejmuje organizacje zwalczające dyskryminację.

B. Trust for Civil Society in Central and Eastern Europe (www.ceetrust.org)

Zawiera osobny fundusz dla organizacji strażniczych („watch-dog”) w tym zwalczających dyskryminację.

C. Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności (PAFW); (www.pafw.pl)

a/ PAFW wraz z Instytutem Spraw Publicznych

Program „Obywatel i prawo” organizuje regularnie konkurs grantowy dla organizacji udzielających pomocy obywatelskiej i prawnej dla potrzebujących z grup marginalizowanych, w tym grup dyskryminowanych.

b/ PAFW wraz z Fundacją dla Uniwersytetu Jagiellońskiego (www.utw.pl)

Program „Uniwersytety Trzeciego Wieku”. Program organizuje konkursy grantowe. Celem programu jest aktywacja seniorów poprzez wsparcie finansowe dla projektów podnoszących jakość oferty edukacyjnej uniwersytetów trzeciego wieku oraz zachęcających osoby starsze do zaangażowania się w sprawy lokalnej społeczności (np. praca ze szkołami i z dziećmi, „mentoring”).

Wszystkie wspomniane programy stwarzają dla organizacji pozarządowych możliwość uzyskania finansowania. Jednak zawsze wiąże się to z koniecznością udziału w konkursie po rozstrzygnięciu którego tylko niektóre organizacje otrzymują dotacje.

7. Czy są możliwe jeszcze inne źródła finansowania?

- A. "1 % podatku dochodowego" dla organizacji posiadających status organizacji pożytku publicznego.
- B. Ambasady. Małe granty i dotacje różnego rodzaju i wielkości w ramach programów prowadzonych przez ambasady różnych państw w Polsce.
- C. Polskie oddziały różnych fundacji zagranicznych oraz fundacje ze świata biznesu, które nie mają specjalnych programów poświęconych problematyce nie-dyskryminacji ale wspierają różne działania i mogą być źródłem funduszy (na np. seminaria, badania, publikacje, budowę stron internetowych, stypendia indywidualne itp.).
- D. Różne publiczne i prywatne źródła finansowanie dla organizacji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi, jakkolwiek niezajmujące się zwalczaniem dyskryminacji bezpośrednio.

IV. Forum: Zarządzanie różnorodnością

Planowanie Forum: Zarządzanie różnorodnością

Forum: Zarządzanie różnorodnością zostało zaprojektowane we współpracy międzynarodowych i krajowych organizacji – partnerów projektu. Partnerzy międzynarodowi przekazali swoje wskazówki, instrukcje i materiały, w tym „Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością”, który przetłumaczono na język polski, zaproponowali trenera krajowego: panią Ewę Mroczek (Deni Cler) oraz zorganizowali spotkanie przygotowawcze dla trenerów w Monachium, w którym p. Mroczek wzięła udział.

W trakcie przygotowań trener krajowy opracował „Ocenę potrzeb w dziedzinie zarządzania różnorodnością w firmach w Polsce”. Ocena między innymi zwracała uwagę na to, że (streszczenie):

- w dyskusjach i debatach w Polsce najczęściej wspomina się o praktykach dyskryminacyjnych dotyczących wieku i płci zwłaszcza w sferze rekrutacji. Osoby najczęściej dyskryminowane to kobiety, osoby starsze i osoby niepełnosprawne
- istnieje duże zróżnicowanie sytuacji w poszczególnych regionach kraju, bardziej i mniej zurbanizowanych, co do poziomu bezrobocia, dochodów i generalnie poziomu życia. W regionach słabiej rozwiniętych częściej zdarzają się przypadki dyskryminacji.
- upadek ery gospodarki socjalistycznej spowodował upadek wielu wielkich przedsiębiorstw państwowych zatrudniających dziesiątki tysięcy ludzi. Jak się później okazało większość z nich nie miała odpowiednich kwalifikacji a nowa rynkowa gospodarka ich nie potrzebowała. Podobna sytuacja miała miejsce na terenach wiejskich w związku z upadkiem PGRów. Te zjawiska spowodowały wiele szkód, osobistych nieszczęść, a tym samym także dyskryminacji. Decydenci wprowadzający nową gospodarkę, sami młodzi, preferowali zatrudnianie młodych pracowników, silniejszych, wykształconych, i nie zepsutych przez szkodliwe zwyczaje przedsiębiorstw socjalistycznych. Starsi, bardziej doświadczeni pracownicy nie byli wystarczająco doceniani.
- obecnie sytuacja uległa zmianie, poziom bezrobocia znacznie spadł, wiele osób wyjechało z Polski po wejściu do Unii Europejskiej, w wielu gałęziach gospodarki trudno o znalezienie i zatrudnienie pracowników. Twarda rynkowa konkurencja stanowi poważną przyczynę i zachętę dla firm do wdrażania dobrych praktyk zarządzania różnorodnością. Także sami pracownicy stają się coraz bardziej świadomi swoich praw.
- inną przyczyną zainteresowania zarządzaniem różnorodnością jest dbałość o publiczny wizerunek firmy. Przypadki dyskryminacji są obecnie nagłaśniane i omawiane a firmy bardzo dbają o swój wizerunek na konkurencyjnym rynku.

Program Forum został opracowany przez trenera krajowego we współpracy z trenerem międzynarodowym (pani Anjelika Plett, mitte consult GbR) oraz organizatorem seminarium. Goście przedstawiający konkretne biznesowe przypadki z praktyki polskiej zostali zaproszeni przez trenera krajowego.

Program Forum składał się z następujących sesji:

1. Powitanie i przedstawienie moderatorów i Uczestników oraz programu Forum.
Światowe trendy w zarządzaniu różnorodnością.
Zarządzanie różnorodnością – teoria i praktyka.
Praktyki na rynku polskim – dyskusja w grupach.
Wnioski i rekomendacje.
2. Przykład pozytywnego działania organizacji – studium przypadku 1 (W.KRUK S.A. z siedzibą w Poznaniu).
Czego możemy się nauczyć z tego przypadku – dyskusja w grupach.
Wnioski i rekomendacje.

3. Przykład pozytywnego działania organizacji – studium przypadku 2 (projekt: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie w Jarosławiu). Czego możemy się nauczyć z tego przypadku – dyskusja w grupach.
Wnioski i rekomendacje.
Jakie korzyści płyną z zarządzania różnorodnością dla firmy a jakie dla pracownika? Jak je osiągnąć? Praca w grupach.
4. Prezentacja pomysłów grupowych.
Indywidualny plan działania.
Podsumowanie i ewaluacja Forum.

Przygotowanie i organizacja Forum: Zarządzanie różnorodnością

Ogłoszenie oraz zaproszenie do udziału w Forum zostały przygotowane przez organizatora seminarium we współpracy z trenerem krajowym.

Okazało się, że trudno było zdobyć odpowiednią ilość aplikacji na seminarium. Na początku organizator skontaktował się z głównymi organizacjami pracodawców i wszystkie one zadeklarowały przekazanie informacji o Forum swoim członkom. Jednak rezultat nie był satysfakcjonujący i trzeba było skorzystać także z innych form promocji Forum: reklama w gazecie, oraz w Internecie (gazeta.praca), audycja radiowa, wysyłka zaproszeń do wielu różnych organizacji oraz listów indywidualnych do konkretnych osób, rozsyłka informacji poprzez kontakty prywatne itp. W rezultacie wpłynęło ponad 60 zgłoszeń (na maksymalną liczbę 60 miejsc). Wśród organizacji, z którymi się skontaktowaliśmy, i które odpowiedziały pozytywnie (obiecując rozsyłkę informacji swoim członkom, prosząc o dodatkowe informacje, przysyłając zgłoszenia swoich pracowników itp.) były:

Business Center Club (prezydent BCC przysłał list z obietnicą przekazania informacji wszystkim członkom)

Konfederacja Pracodawców Polskich

Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

CSR Centrum (Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw)

Międzykulturowy Ośrodek Adaptacji Zawodowej

Polska Rada Centrów Handlowych

Polska Organizacja Handlu i Usług

UNDP

British Council

Francuska Izba Przemysłowo-Handlowa w Polsce

British Polish Chamber of Commerce

Polska Izba Handlu

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami

Wśród materiałów przygotowanych dla uczestników znalazły się “Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością”, różnego rodzaju ulotki i informatory dotyczące dyskryminacji i różnorodności (przygotowane przez Komisję Europejską oraz polskie organizacje), inne publikacje, jak np. “Business Case for diversity” w trzech wersjach językowych.

Przebieg Forum: Zarządzanie różnorodnością

Forum: Zarządzanie różnorodnością odbyło się w Warszawie, w Centrum Zielna (www.centrumzielna.pl). W Forum wzięło ostatecznie udział 48 osób reprezentujących różne przedsiębiorstwa oraz firmy szkoleniowe i doradcze (część osób odwołała swój udział w Forum na kilkadziesiąt dni przed, lub po prostu nie przybyła).

Po części otwierającej Forum oraz przedstawieniu się trenerów i uczestników odbyła się pierwsza sesja, poprowadzona przez trenerkę z Niemiec, która miała charakter wprowadzenia w zagadnienia zarządzania różnorodnością. Prezentacja, między innymi, dotyczyła zdefiniowania zarządzania różnorodnością, światowych trendów w zarządzaniu różnorodnością, argumentów biznesowych za zarządzaniem różnorodnością oraz kryteriów/elementów, jakie należy brać pod uwagę by wdrożyć zarządzanie różnorodnością. Sesję zakończyły trzy krótkie ćwiczenia interaktywne.

Podczas Forum zaprezentowano dwa studia przypadków z Polski. Pierwsza prezentacja (KRUK S.A., firma jubilerska, między innymi zdobywca tytułu "Firma przyjazna mamie") dotyczyła polityki firmy dotyczącej urlopów macierzyńskich i powrotu kobiet rodzących dzieci do firmy. W firmie KRUK S.A. pracownice od momentu powzięcia wiadomości o ciąży i poinformowaniu firmy są otaczane opieką i wspólnie planują swoje odejście z pracy oraz powrót w taki sposób, by obie strony były zadowolone (mamy między innymi otrzymują od firmy dodatkowe pieniądze z okazji narodzin dziecka). W rezultacie tej polityki firma cieszy się dużym zaufaniem pracowników (potwierdzonym przez zewnętrzne badania) oraz wysoki odsetek powrotów do pracy po urodzeniu dziecka.

Drugie studium przypadku zostało przygotowane przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym i było prezentacją jednego z projektów: Centrum doradztwa zawodowego i wspierania osób niepełnosprawnych intelektualnie DZWONI. Jest to program, w ramach którego organizacja znajduje zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, szkoli je i pomaga objąć obowiązki pracownika (osobie takiej pomaga osobisty trener, który wraz z nią chodzi do pracy przez pierwsze dni, tygodnie). Prezentacja zakończona wyświetleniem filmu dokumentalnego pokazała jak korzystne dla firmy może być zatrudnienie osób niepełnosprawnych umysłowo (film zawierał wywiady z osobami zatrudnionymi, ich trenerami, pracodawcami i kolegami z pracy). Po prezentacji uczestnicy Forum mogli przedyskutować w grupach zagadnienie zatrudniania osób niepełnosprawnych umysłowo oraz zadać dodatkowe pytania osobom prezentującym projekt, które przyłączyły się do grup.

W ramach kolejnej sesji uczestnicy wypełniali arkusz pomysłów odpowiadając na pytania, jakie korzyści płyną z zarządzania różnorodnością? Dla firmy, dla pracownika, dla klienta? Każdy uczestnik miał szansę sformułować wiele pomysłów oraz zapoznać się z pomysłami innych osób.

Następnie w ramach pracy w grupach uczestnicy wypracowali pomysły, co w praktyce może być zrobione w ramach zarządzania różnorodnością w firmach. Pomysły grup zostały zaprezentowane i omówione. Ostatnim zadaniem było sformułowanie indywidualnego planu działania: kiedy, z kim i jakie działanie zamierzam wprowadzić?

Większość uczestników opuściła seminarium po przerwie na lunch i ostatniej przerwie na kawę, co spowodowało, że ankietę ewaluacyjną wypełniło tylko 9 osób (spośród osób, które zostały do końca Forum) tak więc obraz jaki otrzymujemy z analizy ankiet nie jest pełny i obiektywny. Jakkolwiek osoby, które zostały do końca Forum były tymi, które były poruszonymi zagadnieniami najbardziej zainteresowane i przekazały interesującą informację zwrotną, dość pozytywną (większość ocen mieści się pomiędzy 4 a 5, w skali od 1 do 5). Wszystkie oceny wahają się od 3.4 do 4.9 i te krańcowe oceny pokazują główny problem Forum. Z jednej strony najwyższe noty (poza oceną miejsca seminarium) 4.7 – uzyskały pytania o to czy tematyka seminarium ma związek z pracą uczestników oraz o to czy przygotowane materiały były na temat i były użyteczne. Z drugiej strony najniższą notę - 3.4 uzyskało pytanie o to czy uczestnicy nabyli dostatecznych umiejętności praktycznych. Można zatem stwierdzić, że uczestnicy potrzebują więcej podobnych zajęć, jednak zwłaszcza zajęć praktycznych.

Pomimo że wiele osób opuściło Forum w trakcie dla wielu była to pierwsza okazja do zapoznania się z problematyką zarządzania różnorodnością i pozostaje mieć nadzieję, że przynajmniej dla części było to ciekawe i przydatne doświadczenie. Zwłaszcza jednak osoby, które zostały do końca Forum były nim usatysfakcjonowane i zaangażowane w poruszaną problematykę do tego stopnia, że zdecydowały się na pozostać ze sobą w kontakcie i zorganizować za kilka miesięcy kolejne mniejsze spotkanie. Także po zakończeniu Forum niektórzy uczestnicy kontaktowali się z uczestnikami prosząc o dodatkowe materiały, w tym elektroniczną wersję Poradnika szkoleniowego.

Nauka jaka płynie z Forum (*lessons learned*)

Forum zakończyło się w udziale ok. 10-12 uczestników (spośród 48 osób). Trudno jednoznacznie ocenić przyczynę, dla której tak wiele osób opuściło Forum ale jedną z przyczyn mogło być to, że pierwsza część Forum nie była wystarczająco interaktywna, tak jak zaplanowano to w programie. Prezentacje polskich studiów przypadków, zaplanowane na 20 minut każde, *de facto* były znacznie dłuższe i nie było wystarczająco dużo czasu na zaplanowaną pracę w grupach, dyskusje, pytania itp. Pierwsza prezentacja zajęła prawie godzinę i duża jej część była informacją o firmie, a nie o poruszanych zagadnieniach. Także druga prezentacja była dłuższa niż ustalono, co więcej pokazany po jej zakończeniu film dokumentalny, choć bardzo ciekawy, *de facto* powtarzał w dużej mierze wiele elementów wcześniejszej prezentacji. Większość zajęć warsztatowych rozpoczęła się w momencie, kiedy większość uczestników opuściła Forum. Umowa z osobami prezentującymi studia przypadków powinna zatem być bardziej precyzyjna, tak by umożliwić realizację zaplanowanych części interaktywnych zajęć.

Kolejną lekcją, jaka płynie z doświadczenia organizacji Forum jest potrzeba elastycznego podejścia do rekrutacji uczestników – tylko takie podejście zapewni odpowiednią ilość zgłoszeń. Dystrybucja informacji tylko przez organizacje pracodawców nie wystarcza. Kilka osób sugerowało także organizację osobnych, specjalistycznych spotkań dla przedstawicieli poszczególnych grup – osobno dla pracowników działów HR, osobno dla działów PR, osobno dla osób zarządzających firmami.

Na pewno w zainteresowaniu uczestnictwem w tego rodzaju seminarium pomaga jego organizacja w atrakcyjnej lokalizacji w centrum miasta.

Uczestnicy, którzy wypełnili ankiety ewaluacyjne sugerowali przeprowadzenie większej ilości szkoleń tego rodzaju oraz proponowali ich tematykę i charakter, w tym: więcej pracy w grupach nad studiami przypadków i dyskusji w małych grupach, prezentacja konkretnych narzędzi zarządzania różnorodnością, poświęcenie większej ilości czasu na różne aspekty różnorodności, w tym nt. różnorodności kulturowej, zagadnień dot. płci, uwzględnienie innych aspektów różnorodności (firmy międzynarodowe i zarządzanie różnorodnością w takich firmach, korzystanie z dorobku nauki i badań, np. antropologii kultury), praktyczne przykłady zastosowania zarządzania różnorodnością w firmach, publikacje, prezentacje nt. najlepszych praktyk.





Załączniki

Rola związków zawodowych w walce z dyskryminacją

1. Co to są związki zawodowe?

Związek zawodowy jest zorganizowaną wspólnotą pracowników, której celem jest obrona i popieranie praw oraz interesów pracowniczych a także reprezentowanie ich na różnych szczeblach (miejsce pracy, sektor, forum ogólnokrajowe).

Pierwotnie związki zawodowe reprezentowały poszczególne zawody (fryzjerów, nauczycieli, pracowników budownictwa), ale coraz bardziej powszechne są związki o szerszym charakterze (np. pracownicy handlu czy sektora publicznego). Związki zawodowe mogą być organizowane w poszczególnej firmie/przedsiębiorstwie (co jest charakterystyczne dla niektórych państw) albo w ramach sektora (edukacja, transport, itd.) Związki mogą być również organizowane jako federacje, mogą także być członkiem europejskich lub międzynarodowych sieci.

W niektórych krajach związki zawodowe mają historyczne więzi z określonymi ugrupowaniami politycznymi, ideologicznymi lub wyznaniowymi (socjalistyczne, komunistyczne, liberalne, chrześcijańskie), kilka ma także bliskie relacje z partią polityczną.

Jednakże, wspólną i najistotniejszą cechą wszystkich związków zawodowych jest to, że są to organizacje demokratyczne i niezależne.

Demokratyczne, ponieważ są oparte na zasadzie członkostwa i reprezentacji, każdy członek związku ma prawo głosu w procesie podejmowania decyzji.

Niezależne, ponieważ muszą być niezależne od pracodawców i władz publicznych po to, by móc odpowiednio odgrywać swoją rolę jako przedstawiciele pracowników, rolę, w której częścią gry są nie tylko negocjacje i kompromisy ale i konflikty (takie jak strajki).

Związki zawodowe są zazwyczaj finansowane ze składek członkowskich.

2. Jaka jest rola związków zawodowych w walce z dyskryminacją?

Rozważając rolę jaką związki zawodowe mają spełniać w walce z dyskryminacją trzeba wziąć pod uwagę w jaki sposób ta rola została określona w artykule 7 i 11 Dyrektywy 2000/43/EC, oraz artykule 9 i 13 Dyrektywy 2000/78/EC.

Związki zawodowe są bezspornie ważne dla rozwoju spokojnych, demokratycznych, dobrze zarządzanych, zdrowych i prosperujących miejsc pracy, gdzie promowana jest równość szans i poprzez miejsce pracy mogą się przyczynić do osiągnięcia tych samych celów w całym społeczeństwie.

Związki zawodowe jako instrument dialogu społecznego mogą walczyć z dyskryminacją podejmując następujące działania:

- negocjowanie z pracodawcami zapewniające eliminację dyskryminacji w miejscu pracy i promowanie równych szans;
- dostarczanie środków/sposobów do wyrażania i adresowania potrzeb pracowników, którzy są dyskryminowani w miejscu pracy;
- wspieranie ofiar dyskryminacji podczas zawierania porozumienia z pracodawcą (alternatywne rozwiązywanie konfliktów);
- wspieranie ofiar dyskryminacji w ich poszukiwaniach dostępu do organów sprawiedliwości;
- promowanie równości i różnorodności w miejscu pracy i sektorze;
- tworzenie mechanizmów do wpływania na podejmowanie decyzji przez pracodawców i Rząd;
- upowszechnianie niedyskryminacji i równego traktowania w polityce i działaniach;
- wzywanie pracodawców, organizacji i władz do walki z dyskryminacją;
- monitorowanie, dokumentowanie i ujawnianie dyskryminacji;
- zapewnianie, aby problematyka równości była ważna w politycznych programach oraz

zachęcanie do kampanii i działań mających na celu eliminację dyskryminacji i promocję równości.

Związki zawodowe mogą:

- współpracować z innymi związkami zawodowymi, aby osiągnąć wspólne cele;
- współpracować z organizacjami pozarządowymi, aby osiągnąć wspólne cele;
- współpracować z instytucjami krajowymi do spraw problematyki równości i przeciwdziałania dyskryminacji (tkzw. „equality body”) na przykład w budowaniu sieci przedstawicieli ds. równości czy w organizowaniu szkoleń, opracowywaniu ekspertyz;
- umożliwić grupom zorganizowanie czy udział w kampaniach, aby ich członkowie mogli domagać się i zapewniać sobie przestrzeganie swoich praw;
- współpracować, kiedy jest to uzasadnione, z rządem/pracodawcami dla osiągnięcia wspólnych celów;
- kwestionować, krytykować kiedy jest to uzasadnione, rząd/pracodawców gdy promują oni politykę i rozwiązania niezgodne z celami związku zawodowego;
- pełnić działalność usługową wobec członków w sytuacji, gdy promują równe szanse w ramach polityki rządu oraz uchylać i promować strategię związków zawodowych oraz strategię negocjowane pomiędzy związkami a rządem;
- pełnić działalność usługową wobec członków także w sytuacji gdy promują równe szanse poza zakresem polityki rządu oraz określać i promować swoje cele i strategię nawet jeżeli są one sprzeczne z polityką rządu;
- zapewniać koordynację swoich własnych działań oraz zaangażowanie rządu/pracodawców w dyskusję nt. koordynacji działań pomiędzy rządem, a związkami zawodowymi, kiedy te działania dotyczą równości szans;
- dostarczać rządowi/pracodawcy, w danej sprawie, odpowiednio profesjonalnie przygotowaną poradę/opinię;
- być rzecznikiem i nawoływać do wprowadzenia koniecznych zmian (jako reakcji na konkretne potrzeby);
- brać udział i wносить znaczący wkład w proces ustawodawczy poprzez dostarczanie rządowi i pracodawcom lub innym odpowiednim organom odpowiednio przygotowanych opinii;
- być uważnymi obserwatorami („patrzeć władzy na ręce”) – wskazywać, kiedy rząd/pracodawcy dopuszczają się dyskryminacji, zaniedbują swoje obowiązki w walce z dyskryminacją, kiedy powinni usprawnić swoją skuteczność; wzmacniać działanie zasady wzajemnej kontroli i równoważenia się władz, która charakteryzuje społeczeństwo demokratyczne. W tej roli związki zawodowe muszą odwoływać się do rządu i społeczności biznesu poprzez rzecznictwo, lobbging i negocjacje;
- kwestionować, krytykować, poprzez odpowiednio dobrane mechanizmy, działania, zaniechania, praktyki administracyjne lub też politykę sprzeczną z celami związków zawodowych i pracowników;
- śledzić i upewniać się czy wszystkie nowe możliwości w walce z dyskryminacją są w pełni wykorzystywane, np. nowe ustawodawstwo (krajowe, unijne, międzynarodowe), nowe źródła finansowania, istotne wyroki sądowe (zarówno na poziomie krajowym jak i unijnym i międzynarodowym);
- być otwarte, przejrzyste (transparentne) w działaniu i odpowiedzialne przed swoimi członkami i opinią publiczną;
- wzmocnić udział związków zawodowych w dialogu społecznym poprzez tworzenie sieci i koalicji oraz promowanie oryginalnych inicjatyw i rozwiązań. To mogłoby pomóc w zredukowaniu uprzedzeń wśród społeczeństwa i promocję równości;
- pracować otwarcie i w duchu współpracy z innymi związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, działającymi na podobnym polu, oraz zapobiegać konfliktom i kłótniom pojawiającym się pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi;
- naciskać na państwo, aby ratyfikowało międzynarodowe umowy, które by pozwoliły rzucić światło na działania rządu związane z zasadą równych szans;

- dostarczać krajowym i międzynarodowym organizacjom niezbędnych i wiarygodnych informacji, na których mogą się one oprzeć w ocenie doświadczeń konkretnego kraju w zakresie dyskryminacji.
- Podsumowując, rolę związków zawodowych powinno być sprawdzanie, monitorowanie i kwestionowanie działań pracodawców, rządu i innych organizacji w celu zwalczania dyskryminacji i wspierania pracowników indywidualnych oraz grup w zagwarantowaniu im ich praw.

3. Za pomocą jakich działań związki zawodowe mogą zwalczać dyskryminację?

Poniżej przedstawiono listę działań i usług, które mogą zostać podjęte (zapewnione) przez związki zawodowe po to by pomóc w zwalczaniu dyskryminacji z wszelkich przyczyn.

- negocjacje;
- podnoszenie świadomości;
- monitorowanie/wpływanie na rozwój kierunku polityki i prawa;
- wsparcie dla indywidualnych ofiar dyskryminacji oraz osób indywidualnych w ramach skargi kolektywnej;
- prowadzenie spraw sądowych;
- alternatywne rozwiązywanie sporów włącznie z mediacjami;
- prowadzenie kampanii i organizowanie działań;
- zalecanie zmian w praktyce (w odróżnieniu od zmian polityki i prawa)

→ promowanie zakładania grup lokalnych skupionych wokół konkretnych przyczyn dyskryminacji (niepełnosprawność, rasa/pochodzenie etniczne, itd.), aby zaoferować pracownikom miejsce, gdzie mogą oni dzielić się swoimi doświadczeniami oraz rozważać, jakie rozwiązania powinny zostać przyjęte w ich miejscu pracy i ich związku, a także jak połączyć siły, aby ich problemy znalazły miejsce na forum całego związku zawodowego

→ przystosowanie związkowych kampanii rekrutacyjnych (przy poszukiwaniu nowych członków) do coraz bardziej zróżnicowanej i różnorodnej siły roboczej i ukazywanie różnorodności ruchu związkowego zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz związku

→ promowanie kobiet i osób pochodzących z mniejszości na pozycje liderów, przewodniczących i inne stanowiska.

4. Czego potrzebuje związek zawodowy aby spełniać swoją rolę?

- zasoby ludzkie
- umiejętności
- wiedza
- wiedza ekspercka
- otwartość
- transparentność
- odpowiedzialność przed członkami
- niedyskryminacja w ramach samej organizacji
- odpowiednie ustawodawstwo krajowe dot. zakładania i funkcjonowania związków zawodowych
- finansowanie - mimo że główne zadania i działalność musi być finansowana ze składek członkowskich, to wiele związków korzysta z dofinansowania konkretnych projektów, czy to przez rządy, czy z funduszy prywatnych. W szczególności w sferze przeciwdziałania dyskryminacji dostępne są różne możliwości finansowania.

5. Dlaczego związki zawodowe, na polu zatrudnienia, są w lepszej sytuacji w walce z dyskryminacją niż inne organizacje?

- Związki zawodowe odgrywają kluczową rolę jeśli chodzi o zaangażowanie i współpracę zarówno pracowników jak i pracodawców na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym.
- Związki zawodowe mogą reprezentować pracowników zbiorowo - np. w radach pracowniczych lub w ramach negocjacji zbiorowych – a te metody często mogą być najbardziej efektywnym sposobem do osiągnięcia zmiany i wyeliminowania dyskryminacji w miejscu pracy.
- Ponieważ związki zawodowe są aktywne w miejscu pracy, są często najlepiej sytuowane aby wykryć rodzaje/wzory dyskryminacji i aby podjąć działania mające na celu jej wyeliminowanie.

6. Jakie istnieją utrudnienia/przeszkody w pracy związków zawodowych i jak można je przezwyciężyć?

- Brak mandatu/możliwości brania udziału w odpowiednich debatach politycznych.
- Związki zawodowe powinny zidentyfikować osobę/instytucję, która ma mandat, żeby w takiej debacie wziąć udział oraz przedstawić jej sprawę, przekazać swoją opinię itp.
- Brak mandatu/możliwości składania formalnych skarg, zarówno indywidualnych jak i zbiorowych.
- Związki zawodowe mogą wspierać i pomagać tym, którzy mają możliwość wniesienia skargi, mogą też działać na rzecz zmiany odpowiednich przepisów tak by takie prawo uzyskać.
- Sytuacja, kiedy związek jest postrzegany jako współpracownik (zbyt bliski) organizacja afiliowana przy konkretnym rządzie, partii politycznej lub innej grupie, co powoduje podważenie autorytetu związku zawodowego jako bezstronnego adwokata spraw równości.
- Związek zawodowy powinien działać tak, by nie wchodzić w konflikt z podstawowymi prawami członków do równości, oraz upewniać się, że jakiegokolwiek związki z partiami politycznymi, innymi organizacjami lub zjawiskami, nie są w konflikcie z prawami członków.
- Pasywność ze strony niektórych członków/pracowników lub nawet liderów związku (przewodniczących) wobec działań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.
- Konflikty pomiędzy interesami większości członków i prawami mniejszości członków.
- Własne uprzedzenia.
- Brak skutecznego partnerstwa pomiędzy rządem/pracodawcami, a związkami zawodowymi. Brak skutecznej współpracy z organizacjami pozarządowymi.
- Brak członków spośród dyskryminowanych grup pracowników i z tego względu brak zainteresowania członków i liderów związku do zajmowania się tymi sprawami.
- To może być błędne koło: ponieważ związek zawodowy, który nie okazuje zainteresowania w reprezentowaniu, przykładowo, kobiet lub imigrantów będzie miał trudności z przekonaniem tych pracowników do przyłączenia się do związku.
- Brak możliwości dotarcia do części pracowników lub pracowników wyższego szczebla zarządzania z powodu nieefektywnych struktur, słabej organizacji, priorytetów narzuconych z zewnątrz lub barier kulturowych i językowych.
- Związki zawodowe powinny zagwarantować, żeby *ich własne organizacje* posiadały różnorodnych pracowników oraz personel, który przeszedł szkolenie nt. równości szans i który zna historię społeczną i polityczną, włącznie z historią dyskryminacji poszczególnych grup w społeczności i, jeżeli to ma znaczenie, personel władający odpowiednimi językami obcymi.