

Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce

Aspekty prawne i instytucjonalne



**Wdrożenie wspólnotowego prawa
anty-dyskryminacyjnego w Polsce**

Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce

Aspekty prawne i instytucjonalne



Wdrożenie wspólnotowego prawa
anty-dyskryminacyjnego w Polsce

Opracowanie graficzne: Marcin Władyka / studio headmade

Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Wdrożenie wspólnotowego prawa anty-dyskryminacyjnego w Polsce” realizowanego w ramach Wspólnotowego Programu Działań na rzecz zwalczania dyskryminacji 2001-2006.

Publikacja współfinansowana przez Komisję Europejską.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za treść publikacji

Warszawa 2004



„Cywilizacja powinna być oceniana przez jej stosunek do mniejszości”

Mahatma Gandhi

To właśnie stopień realizacji praw osób należących do różnych mniejszości żyjących w państwie jest istotną miarą jego demokracji. Stworzenie warunków i gwarancji, które pozwoliłyby członkom mniejszości na pełną realizację przysługujących im praw przy jednoczesnym równoprawnym funkcjonowaniu w społeczeństwie i zachowaniu własnej tożsamości, ma dla współczesnych państw podstawowe znaczenie.

Równe traktowanie stanowi nie tylko fundament koncepcji praw człowieka, ale jest także kamieniem węgielnym demokracji. Dzisiaj niepowtarzalność i indywidualizm każdego człowieka jest i powinien być wartością rzeczywiście chronioną przez wszystkie współczesne państwa. Standardy wypracowane w ramach demokratycznych systemów prawnych i politycznych zorientowane są dzisiaj na jednostkę – na jej indywidualizm i niepowtarzalność. Gwarantują, że bez względu na to, jakiej jesteśmy rasy, jakie jest nasze pochodzenie etniczne, religia, przekonania, wiek, stopień sprawności czy orientacja seksualna, każdy z nas ma prawo do swojej odmienności i prawo do bycia traktowanym na równi z innymi. Dzisiaj cechy nas różniące są wartością i nie mogą być przyczyną niesprawiedliwego czy różnicującego traktowania. Wypracowane standardy nie tylko gwarantują poszanowanie inności, ale i zabezpieczają funkcjonowanie każdej bez wyjątku jednostki w takiej rzeczywistości prawnej i społecznej, która pozwoli mu na równi z innymi korzystać z demokracji. Broszura, którą oddajemy w Państwa ręce, mówi właśnie o współczesnych standardach funkcjonowania w społeczeństwie, których każdy z nas oczekuje – respektujących naszą inność i nie czyniących z niej przestanki gorszego położenia – standardach niedyskryminacji.

Izabela Jaruga-Nowacka
Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został ustanowiony w 2001 r. Na podstawie rozporządzenia z dnia 25 czerwca 2002 r. (Dz. U. z 2002 Nr 96, poz. 849) Rada Ministrów czasowo poszerzyła kompetencje Pełnomocnika o promowanie, inicjowanie, realizowanie albo koordynowanie realizacji rządowych programów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji z przyczyn rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej. Pełnomocnik realizuje zadania z zakresu upowszechniania wiedzy na temat dyskryminacji i jej przejawów oraz metod i strategii przeciwdziałania jej występowaniu, a także współpracy z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami. Ponadto do jego kompetencji należy inicjowanie, opiniowanie oraz opracowanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji.

Realizując te kompetencje, w 2003 r. Pełnomocnik przystąpił do Wspólnotowego Programu Działań na rzecz zwalczania dyskryminacji (Community Action Programme to combat discrimination 2001-2006). W Sekretariacie Pełnomocnika realizowany jest projekt „Wdrożenie wspólnotowego prawa anty-dyskryminacyjnego w Polsce”, którego głównym celem jest podniesienie świadomości w kwestiach przeciwdziałania dyskryminacji. Projekt jest współfinansowany przez Komisję Europejską.

W sierpniu 2003 r. Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn rozpoczął realizację półtorarocznego projektu twinningowego w ramach programu PHARE 2002 „Wzmacnianie polityki anty-dyskryminacyjnej”. Partnerem w tym projekcie jest austriacki Instytut Praw Człowieka im. Ludwiga Boltzmanna. Projekt zakłada m. in. analizę polskiego prawa i praktyki jego stosowania w zakresie zwalczania dyskryminacji z przyczyn m.in. rasy i pochodzenia etnicznego. Na podstawie tej analizy mają zostać wypracowane wnioski i zalecenia, które pozwolą dostosować prawo z ww. zakresu do wymogów stawianych przez Dyrektywę 2000/43/WE Rady Unii Europejskiej. Projekt zakłada również przeprowadzenie szkoleń na temat mechanizmów powstawania i zwalczania zjawiska dyskryminacji. Szkolenia te mają na celu zwiększenie świadomości i wrażliwości na te procesy u przedstawicieli takich grup zawodowych jak: policjanci, sędziowie, prokuratorzy, adwokaci, inspektorzy pracy czy pracownicy oświatowi.

4

Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn koordynuje także prace nad opracowaniem Krajowego Programu Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji, który jest rezultatem międzynarodowych zobowiązań Polski w kwestii realizacji zaleceń zawartych w dokumentach końcowych Światowej Konferencji Przeciwko Rasizmowi, zwołanej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych (Durban, 31 sierpnia – 7 września 2001 r.).

Sekretariat Pełnomocnika uczestniczył również w pracach grupy roboczej ds. Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Polska przystąpi do realizacji EQUAL w styczniu 2005 r. Celem tej inicjatywy jest testowanie i popieranie – poprzez współpracę ponadnarodową – nowych sposobów zwalczania wszystkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Wybrano pięć spośród dziewięciu tematów. Problemu dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, między innymi ze względu na pochodzenie narodowe lub etniczne, dotyczą trzy tematy: „Promowanie rynku pracy otwartego dla wszystkich poprzez ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom, które doświadczają dyskryminacji i nierówności na rynku pracy”, „Wzmocnienie krajowej strategii gospodarki społecznej, w szczególności poprzez podnoszenie jakości zatrudnienia oraz rozwój usług na rzecz społeczności lokalnych”, „Rozwój systemu integracji społecznej i zawodowej osób, którym udzielono ochrony na terytorium RP i repatriantów oraz wsparcie osób ubiegających się o status uchodźcy.”

Wprowadzenie

Doświadczenia drugiej wojny światowej skłoniły społeczność międzynarodową do opracowania standardów, które uchronią w przyszłości ludzkość od katastrofalnych skutków rozpowszechniania ideologii bazujących na koncepcji wyższości jednych ludzi nad innymi. Wysiłki podejmowane w tym zakresie zaowocowały powszechną ratyfikacją wielu dokumentów gwarantujących realizację praw i wolności przyrodzonych jednostce. Ich wspólnym mianownikiem jest zaś godność ludzka – zawsze taka sama, bez względu na wtórne wobec niej uwarunkowania społeczno-kulturowe. Godność osobowa jest fundamentem praw i wolności człowieka i stanowi bezpośrednią przesłankę uznania równości i wolności wszystkich ludzi. Stąd realizacja praw ustanowionych zarówno w dokumentach o charakterze prawnym, jak i politycznym, powinna być zagwarantowana bez jakiegokolwiek nieusprawiedliwionego różnicowania. By urzeczywistnić to zamierzenie, obowiązek realizacji zasady równego traktowania zawarty w aktach prawa międzynarodowego, konstytucjach współczesnych państw demokratycznych i deklaracjach politycznych, wspierany jest przez różne inicjatywy podejmowane na poziomie międzynarodowym, regionalnym i krajowym. Ich celem jest podniesienie świadomości dotyczącej dyskryminacji, wiedzy na temat zjawiska oraz metod i strategii przeciwdziałania jego występowaniu.

Niniejsza broszura ma na celu zapoznanie czytelnika w jak najszerszym stopniu z problematyką dotyczącą dyskryminacji z przyczyn rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku oraz orientacji seksualnej. W celu przedstawienia ogólnego charakteru zjawiska, a także wskazania na istnienie problemu kumulatywnego występowania przesłanek dyskryminacji, w ograniczonym zakresie scharakteryzowana została także dyskryminacja z przyczyny płci. Ze względu na katalog przesłanek dyskryminacji objęty zakresem dyrektyw Unii Europejskiej, materiał ten nie dotyczy także dyskryminacji z przyczyn przynależności do związków zawodowych. Broszura ta ma pełnić funkcję praktycznego przewodnika po tematyce dotyczącej dyskryminacji, dlatego też zawiera adresy stron internetowych, na których Czytelnik znajdzie szczegółowe informacje z omawianego zakresu. Broszura skonstruowana została w sposób zapewniający maksymalną użyteczność materiału, przy uwzględnieniu zróżnicowanych potrzeb Czytelnika. Dlatego też tekst główny dotyczący takich kwestii jak pojęcie zjawiska, zakres jego występowania, standardy dotyczące przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji oraz rola instytucji i organizacji międzynarodowych w tym zakresie, wspierany jest przez dodatkowy materiał zawierający informacje praktyczne.

Pojęcie **1** dyskryminacji:

Dyskryminacja oznacza różnicujące traktowanie, jeśli nie jest ono obiektywne ani usprawiedliwione realizacją prawnie uzasadnionego celu lub jeżeli środki służące osiągnięciu takiego celu są nieproporcjonalne.¹

Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni.

Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy dana osoba jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w takiej sytuacji.²

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka, stawia określone osoby w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami, chyba że takie postanowienie, kryterium lub praktyka są usprawiedliwione słusznym celem, a środki do osiągnięcia takiego celu są proporcjonalne i konieczne.³

Za dyskryminację uznaje się również **polecenie dyskryminacji** – działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania.⁴ Dyskryminacyjny charakter ma także zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby oraz stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia lub upokorzenia (**molestowanie**)⁵. Ponadto dyskryminacją ze względu na płeć jest także **molestowanie seksualne**, które oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy⁶.

Dyskryminacją nie jest natomiast utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse osób o np. odmiennym pochodzeniu etnicznym, religii, przekonaniach lub orientacji seksualnej i niepełnosprawnych w celu zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają, tzw. dyskryminacja pozytywna⁷

Przyczyny **2** dyskryminacji:

6

Konstytucja RP z 1997 r. w art. 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Przykładowe przyczyny dyskryminacji wymienia Kodeks pracy. Zakazuje on jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy⁸. Tak wyrażony zakaz dyskryminacji dotyczy także przypadków, kiedy dyskryminacja spowodowana jest kilkoma łącznie występującymi przyczynami, jak płeć, rasa i wiek lub płeć i niepełnosprawność.

Kodeks pracy realizuje postanowienia anty-dyskryminacyjnego prawa wspólnotowego. Państwa członkowskie Unii Europejskiej są bowiem zobowiązane m.in. do wprowadzania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestii dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁹. W sferze zatrudnienia i wykonywania zawodu, zakaz dyskryminacji dotyczy ponadto takich przyczyn jak religia, wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna¹⁰. Prawo europejskie ustanawia także zakaz wszelkiej dyskryminacji z przyczyn rasy i pochodzenia etnicznego nie tylko w sferze zatrudnienia, ale także ochrony społecznej, włącznie z opieką socjalną i zdrowotną, edukacji oraz dostępności dóbr i usług, włącznie ze sferą mieszkalnictwa¹¹.

W związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej, od dnia 1 maja 2004 r. Polska zobowiązana jest do przestrzegania wyżej wymienionych przepisów anty-dyskryminacyjnych.



¹ Por. Opinion of the European Court of Human Rights on draft Protocol 12 to the European Convention on Human Rights, Doc 8606, 5 January 2000, para 5.

² Por. art. 2 pkt. 2a Dyrektywy 2000/43/WE, art. 18^{3a} Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

³ Art. 2 pkt. 2b Dyrektywy 2000/43/WE

⁴ Por. art. 2 pkt. 4 Dyrektywy 2000/43/WE, art. 18^{3a} § 5 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁵ Por. art. 2 pkt. 3 Dyrektywy 2000/43/WE, art. 18^{3a} § 5 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁶ 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁷ Por. art. 141 par. 4 Traktatu Amsterdamskiego i art. 18^{3b} par. 3 Kodeksu pracy

⁸ Art. 113 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁸ 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

⁹ Dyrektywa 2002/73/WE zmieniająca Dyrektywę Rady nr 76/207/EWG

¹⁰ Art. 1 Dyrektywy 2000/78/WE

¹¹ Art. 1 Dyrektywy 2000/43/WE

Wybrane dane statystyczne

Płeć¹²

W 2003 r. liczba ludności Polski wynosiła 38218,5 tys., z czego 18506,7 tys. stanowili mężczyźni. Wynika stąd, że na stu mężczyzn przypada 106,5 kobiet. W miastach liczba ta wzrasta do 110,2, a na wsiach wynosi 100,8.

Narodowość¹³

Narodowość jest deklaratywną (opartą na subiektywnym odczuciu) cechą indywidualną każdego człowieka, wyrażającą jego związek emocjonalny (uczuciowy), kulturowy lub genealogiczny (ze względu na pochodzenie rodziców) z określonym narodem.

Zgodnie z wynikami Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2002 r., 96,74% ludności Polski zadeklarowało swoją narodowość jako polską. Przynależność do narodowości innej niż polska zadeklarowało 471,5 tys. (1,23%), a w odniesieniu do 2,03% nie zdołano ustalić przynależności narodowościowej.

Ze względu na brak uwzględnienia kryterium płci w dostępnych danych, nie jest możliwe podanie szacunkowej liczby kobiet i mężczyzn należących do poszczególnych mniejszości narodowych i etnicznych.

Z punktu widzenia rozmieszczenia terytorialnego ludność o identyfikacji niepolskiej koncentruje się głównie w trzech województwach: śląskim - 186,3 tys. (39,5%), opolskim - 133,3 tys. (28,3%) i podlaskim - 55,2 tys. (11,7%).

¹² Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2003, GUS Warszawa 2003 r.

¹³ Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002, GUS, Warszawa 2003 r.

¹⁴ j.w..

Na podstawie danych pochodzących ze spisu, ustalono następującą liczebność mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce w 2002 r.:

Mniejszość	Liczebność (w tys.)
niemiecka	152,9
białoruska	48,7
ukraińska	31,0
romska	12,9
rosyjska	6,1
łemkowska	5,9
litewska	5,8
słowacka	2,0
żydowska	1,1
ormiańska	1,1
czeska	0,8
tatarska	0,5
karaimska	0,05

Wiek¹⁴

Stan i struktura ludności według wieku w latach 1988 i 2002

Wyszczególnienie	Ogółem ^{a)}	Ludność w wieku					
		przed- produkcyjnym (0-17 lat)	produkcyjnym (mężczyźni 18-64, kobiety 18-59 lat)		poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej)		
			razem	mobilnym (18-44 lata)		niemobilnym	
						(mężczyźni 45-64 lata, kobiety 45-59 lat)	
w tysiącach							
2002	Ogółem	38230,1	8850,7	23625,7	15241,2	8384,5	5749,1
	Miasta	23610,4	4974,2	15169,8	9560,6	5609,2	3462,4
	Wieś	14619,7	3876,5	8455,9	5680,6	2775,3	2286,7
1988	Ogółem	37879,1	11310,3	21803,7	15167,7	6636,0	4734,8
	Miasta	23175,1	6769,4	13801,4	9703,8	4097,6	2585,3
	Wieś	14704,0	4540,7	8002,3	5463,9	2538,4	2149,5
w odsetkach							
Ogółem	2002	100,0	23,2	61,8	39,9	21,9	15,0
	1988	100,0	29,9	57,6	40,1	17,5	12,5
Miasta	2002	100,0	21,1	64,2	40,5	23,7	14,7
	1988	100,0	29,2	59,6	41,9	17,7	11,2
Wieś	2002	100,0	26,5	57,9	38,9	19,0	15,6
	1988	100,0	30,9	54,5	37,2	17,3	14,6

Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 1000 osób w wieku produkcyjnym

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	2002	618	717
	1988	736	841
Miasta	2002	556	637
	1988	678	755
Wieś	2002	729	871
	1988	836	1001

- ¹⁵ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań GUS, Warszawa 2003 r.
- ¹⁶ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań – osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe (część I: osoby niepełnosprawne), GUS, Warszawa 2003 r.
- ¹⁷ Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
- ¹⁸ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań – osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe (część I: osoby niepełnosprawne), GUS, Warszawa 2003 r.
- ¹⁹ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań GUS, Warszawa 2003 r.
- ²⁰ j.w.
- ²¹ Opracowano na podstawie: Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2003, GUS Warszawa 2003 r.

Należy podkreślić istotne zmiany, jakie wystąpiły w strukturze wieku ludności w 2002 roku w porównaniu do danych bilansowych z końca 2001 roku. Zmiany te dotyczyły przede wszystkim zmniejszenia liczby i odsetka osób w wieku produkcyjnym, a zwłaszcza mobilnym. W 2002 roku grupa osób w wieku produkcyjnym liczyła o 291 tys. mniej niż w bilansie na koniec 2001 roku (odsetek zmniejszył się o 0,1 punktu procentowego), z tego liczba osób w wieku mobilnym zmniejszyła się o 305 tys. (z 40,2% do 39,9%), a w wieku niemobilnym wzrosła nieznacznie, o 14 tys. osób. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym była mniejsza o 118 tys. osób w porównaniu do końca 2001 roku (udział procentowy tej grupy pozostał bez zmian), natomiast w wieku poprodukcyjnym – zwiększyła się minimalnie – tylko o 7 tys. (odsetek wzrósł o 0,1 punktu procentowego).¹⁵ Zmiany te oznaczają starzenie się polskiego społeczeństwa.

Niepełnosprawność¹⁶

Osobą niepełnosprawną jest taka osoba, która posiada odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub osobę, która takiego orzeczenia nie posiada lecz odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku (zabawa, nauka, praca, samoobsługa).

W 2002 roku liczba osób niepełnosprawnych, tzn. osób, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej,¹⁷ wynosiła 5456,7 tys. co stanowiło 14,3% ogółu. Oznacza to, że co siódmy mieszkaniec Polski był osobą niepełnosprawną. Liczba osób niepełnosprawnych w ciągu 14 lat wzrosła o 1721,2 tys. (tj. o 46,1%). Przyrost liczby osób niepełnosprawnych w okresie ostatnich czternastu lat wynika głównie z procesu starzenia się społeczeństwa. Obserwuje się natężenie niepełnosprawności nasilające się wraz z wiekiem. Blisko 60% zbiorowości osób niepełnosprawnych stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej¹⁸.

Osoby niepełnosprawne według stopnia niepełnosprawności w latach 1988 i 2002¹⁹

Osoby niepełnosprawne	Ogółem			Miasta			Wieś		
	1988	2002	1988=100	1988	2002	1988=100	1988	2002	1988=100
	w tys.			w tys.			w tys.		
Ogółem	3 735,5	5 456,7	146,1	2 277,7	3 213,1	141,1	1 457,8	2 243,6	153,9
Mężczyźni	1 736,3	2 568,2	147,9	1 001,2	1 488,5	148,7	735,1	1 079,7	146,9
Kobiety	1 999,2	2 888,5	144,5	1 276,5	1 724,6	135,1	722,7	1 163,9	161,1

Osoby niepełnosprawne według płci i grup wieku w 2002 r.²⁰

Osoby niepełnosprawne	Ogółem	wiek							
		0-15 lat	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74 i więcej	
		w odsetkach danej grupy wieku							
Ogółem	14,3	2,2	3,2	3,8	8,0	20,7	34,5	38,5	48,4
Mężczyźni	13,9	2,4	3,7	4,4	8,8	21,2	39,1	38,9	47,4
Kobiety	14,7	1,9	2,7	3,2	7,1	20,1	30,5	38,2	48,8

Religia i przekonania²¹

W 2003 r. do poniżej przedstawionych wyznań religijnych należała odpowiednia liczba wiernych/ wyznawców:

Wyznanie religijne	Wierni/wyznawcy
Rzymskokatolickie	34394917
Starokatolickie	47981
Protestanckie i tradycji protestanckiej	149889
Islamskie	109
Dalekiego Wschodu	2951
Inne	132241

Ze względu na brak uwzględnienia kryterium płci w dostępnych danych, nie jest możliwe podanie szacunkowej liczby kobiet i mężczyzn wyznających poszczególne wyznania religijne.

Naruszenie zasady niedyskryminacji

Naruszenie zasady równego traktowania ma miejsce, gdy przestanki takie jak płeć, rasa, pochodzenie etniczne, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność, religia lub przekonania są przyczyną mniej korzystnego traktowania.

Naruszenie zasady równego traktowania może przybierać różne formy. Na przykład:

1. Dyskryminacja ze względu na płeć:

- odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na możliwość zajścia w ciążę w okresie zatrudnienia;
- przyznanie kobiecie niższego niż mężczyźnie wynagrodzenia za wykonywanie pracy tej samej wartości;
- molestowanie seksualne w miejscu pracy przez przełożonego lub współpracowników.

2. Dyskryminacja ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne:

- odmowa przyjęcia do pracy osoby, która mając równorzędne lub wyższe kwalifikacje w stosunku do innych kandydatów, należy do określonej mniejszości narodowej lub etnicznej i jest to przyczyną odmowy nawiązania stosunku pracy;
- odmowa dostępu osobie o niepolskim pochodzeniu etnicznym do restauracji lub dyskoteki;
- odmowa sprzedaży określonego produktu lub usługi osobie należącej do określonej mniejszości narodowej lub etnicznej.

3. Dyskryminacja ze względu na wiek:

- zamieszczanie w gazetach ofert pracy ze wskazaniem akceptowanej przez pracodawcę górnej granicy wieku kandydatów, gdy rodzaj pracy takiego ograniczenia obiektywnie nie uzasadnia;
- odmowa dostępu pracownikowi w zaawansowanym wieku do kursów lub szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe wyłącznie z przyczyn wieku.

Zgodnie z prawem Unii Europejskiej, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że różnica traktowania ze względu na wiek nie będzie stanowić dyskryminacji, jeśli w kontekście ustawodawstwa krajowego, będzie ona obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwiona uzasadnionym celem, włączając w to uzasadnione cele polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz szkoleń zawodowych oraz, gdy środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.

Taka różnica traktowania może obejmować, między innymi:

- (a) ustalanie szczególnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkoleń zawodowych, włączając w to zwolnienia z pracy oraz warunki wynagradzania młodych pracowników, starszych pracowników oraz osób sprawujących opiekę w celu promowania ich integracji zawodowej oraz zapewnienia im ochrony;
- (b) ustalanie minimalnych warunków związanych z wiekiem, doświadczeniem zawodowym lub stażem, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia lub pewnych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- (c) ustalanie maksymalnego wieku rekrutacji, związanego z wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku lub konieczność przepracowania rozsądnego okresu przed przejściem na emeryturę.²²

4. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną:

- odmowa zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej na określonym stanowisku pracy z przyczyn orientacji seksualnej;
- odmowa przyznania wolnych dni ze względu na konieczność opieki nad chorym partnerem homoseksualnym.

5. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność:

- odmowa zarejestrowania działalności gospodarczej osoby niepełnosprawnej psychicznie z przyczyny ograniczonej sprawności tej osoby;
- odmowa zatrudnienia osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim ze względu na jej ograniczoną sprawność fizyczną, gdy pełna sprawność fizyczna nie jest wymagana do wykonywania pracy.

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, państwa członkowskie Unii Europejskiej są zobowiązane do zagwarantowania rozsądnego dostosowania. Oznacza to, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie lub przejście szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wystarczająco zrekomensowane środkami stosowanymi w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego Państwa Członkowskiego.²³

6. Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania:

- odmowa zwolnienia od pracy w dni będące świętami religijnymi w celu umożliwienia pracownikowi uczestniczenia w obrzędach religijnych;
- odmowa zatrudnienia, awansowania lub zwolnienia pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią lub jego przekonaniem.

²² Art. 6 Dyrektywy 2000/78/WE

²³ Art. 5 Dyrektywy 2000/78/WE

Dochodzenie roszczeń z zakresu dyskryminacji

Każdy, wobec kogo naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń wynikających z tego faktu. Ochrona przed dyskryminacją przewidziana jest bezpośrednio w Konstytucji, a także w prawie cywilnym, karnym i prawie pracy. Od 1 maja 2004 r. Polskę obowiązują będą dyrektywy unijne zobowiązujące państwa członkowskie UE do zapewnienia ofiarom dyskryminacji indywidualnej pomocy w dochodzeniu ich skarg dotyczących dyskryminacji.²⁴

.....
²⁴ Art. 13 pkt. 2 Dyrektywy 2000/43/WE

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.):

- wprowadza zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji stanowiąc, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do jednakowego traktowania przez władze publiczne oraz, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny;
- stanowi, że przepisy umów ratyfikowanych przez Polskę i ogłoszonych w Dzienniku Ustaw, generalnie stosowane są bezpośrednio w krajowym porządku prawnym. Ofiara dyskryminacji może więc, przy spełnieniu określonych warunków, bezpośrednio przed sądem powoływać na naruszenia postanowień umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę w drodze ustawy, które zakazują dyskryminacji;
- zakazuje istnienia partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swoich programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszystów i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, stosowanie przemocy w celu zdobycia władzy lub wpływu na politykę państwa albo przewiduje utajnienie struktur lub członkostwa;
- przyznaje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, prawo wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach albo o jego obowiązkach określonych w Konstytucji. Skarga przysługuje po całkowitym wcześniejszym wyczerpaniu dostępnych środków ochrony prawnej, w ramach procedury sądowej lub administracyjnej. Od początku funkcjonowania Trybunał rozpatrzył jednak zaledwie 134 skargi²⁵, co wskazuje na niewielki stopień wykorzystywania tej instytucji;
- przyznaje każdemu prawo wystąpienia do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży praw i wolności człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz w innych aktach normatywnych.

.....
²⁵ Zgodnie z www.trybunal.gov.pl

Kodeks karny z 1997 r. (Dz. U. z 2003, Nr 199, poz. 1935) w rozdziale „Przestępstwa przeciwko pokojowi, ludzkości oraz przestępstwa wojenne” wprowadził dwa przepisy dotyczące ludobójstwa (art. 118) i dyskryminacji rasowej (art. 119). Ponadto zwalczania nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznanowość, oraz znieważania z ww. przyczyn dotyczą art. 256 i 257 kk. Ofiara dyskryminacji może – w ramach procesu karnego – dochodzić swoich roszczeń majątkowych wynikających bezpośrednio z popełnienia przestępstwa wytaczając przeciwko oskarżonemu powództwo cywilne (tzw. powództwo adhezyjne).

Kodeks cywilny z 1964 r. (Dz. U. z 2003, Nr 49, poz. 408), także przewiduje możliwość dochodzenia roszczeń przez ofiary dyskryminacji. Prawo cywilne przewiduje kilka sposobów dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę. Ochronę dóbr osobistych, w szczególności zdrowia, wolności, czci, swobody sumienia i innych Kodeks cywilny przewiduje w art. 23-24, stanowiąc: „Ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania (...), może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków (...), może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”. Zgodnie z art. 415 k. c. każdy ma prawo żądać naprawienia szkody wyrządzonej przez drugiego z jego winy.

Kodeks pracy z 1974 r. (Dz. U. z 2003, Nr 166, poz. 1608), zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także na etapie poszukiwania pracy i w stosunkach pracy, jak też zawiera gwarancje ich przestrzegania. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, jej ofiarom przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub żądanie wszczęcia

postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. W przypadku zgłoszenia Państwowej Inspekcji Pracy informacji o dyskryminacji pracownika, przeprowadzona zostanie kontrola pozwalająca na weryfikację zasadności złożonej skargi, z zapewnieniem ubiegającemu się o interwencję całkowitej anonimowości. W razie ujawnienia faktycznego zaistnienia przypadku dyskryminacji, inspektor pracy może skierować do pracodawcy wystąpienie o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Sprawy z zakresu naruszenia zakazu dyskryminacji są rozpatrywane przez sąd pracy, w postępowaniu odrębnym, którego dotyczą przepisy zawarte w tytule VII, działu III Kodeksu postępowania cywilnego.

Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się tu różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami. Ciężar udowodnienia, że zróżnicowanie sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego, spoczywa więc na pracodawcy, nie zaś na osobie, która w swoim subiektywnym odczuciu doświadczyła dyskryminacji. Sankcją za naruszenie przepisów anti-dyskryminacyjnych jest odszkodowanie pieniężne. 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.



Wybrane krajowe dokumenty i akty prawne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji:

1. Konstytucja RP z 1997 r. (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zm.) stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do jednakowego traktowania przez władze publiczne oraz, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Konstytucja stanowi ponadto o równouprawnieniu Kościołów i innych związków wyznaniowych, statuuje przy tym obowiązek władz publicznych zachowania bezstronności w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych. Konstytucja zapewnia także wszystkim znajdującym się pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej, korzystanie z wolności i praw zapewnionych w Konstytucji, i gwarantuje, że wyjątki od tej zasady, odnoszące się do cudzoziemców, określone zostaną w ustawie;
2. Kodeks karny z 1997 r. (Dz. U. z 2003, Nr 199, poz. 1935), zakazuje nawoływania oraz znieważania z przyczyn różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość;
3. Kodeks pracy z 1974 r. (Dz. U. z 2003, Nr 166, poz. 1608), zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej - w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową;
4. Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 1994 r. (Dz. U. z 2003, Nr 58, poz. 514), zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową;
5. Ustawa o partiach politycznych z 1997 r. (Dz. U. z 2001, Nr 79, poz. 857) przewiduje możliwość wystąpienia sądu rejestrującego partię polityczną do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności celów partii politycznej z Konstytucją;
6. Ustawa o Trybunale Konstytucyjnym z 1997 r. (Dz. U. z 1997, Nr 102, poz. 643) stanowi, że Trybunał orzeka w sprawach m. in. zgodności z Konstytucją celów lub działalności partii politycznych;
7. Ustawa o Policji z 1990 r. (Dz. U. z 2002, Nr 7, poz. 58) stanowi, że Policja może pobierać, przetwarzać i wykorzystywać w celach śledczych i identyfikacyjnych informacje, w tym dane osobowe, ujawniające m.in. rasę lub pochodzenie etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne, itp.
8. Ustawa Ordynacja wyborcza do Sejmu RP i do Senatu RP z 2001 r. (Dz. U. z 2001, Nr 46, poz. 499) przewiduje zwolnienie komitetów wyborczych utworzonych przez organizacje mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5 % proggu wyborczego;

9. Ustawa o języku polskim z 1999 r. (Dz. U. z 1999, Nr 90, poz. 999) stanowi, że zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości narodowych i etnicznych;
10. Ustawa o systemie oświaty z 1991 r. (Dz. U. z 1991, Nr 95, poz. 425) stanowi, że szkoły i placówki publiczne umożliwią uczniom podtrzymywanie poczucia tożsamości narodowej, etnicznej, językowej i religijnej, a w szczególności naukę języka oraz naukę własnej historii i kultury;
11. Ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 1989 r. (Dz. U. z 2000, Nr 26, poz. 319) zapewnia każdemu obywatelowi wolność sumienia i wyznania, która obejmuje swobodę wyboru religii lub przekonań oraz wyrażania ich indywidualnie i zbiorowo, prywatnie i publicznie. Ustawa stanowi także, że obywatele wierzący wszystkich wyznań oraz niewierzący mają równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym.
12. Ustawa o radiofonii i telewizji z 1992 r. (Dz. U. z 2001 Nr 101, poz. 1114), stanowi, że programy publicznej radiofonii i telewizji powinny uwzględniać potrzeby mniejszości narodowych i etnicznych;
13. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z 1997 r. (M. P. z 1997, Nr 50, poz. 475) uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Oznacza to m. in. prawo osób niepełnosprawnych do: dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym, dostępu do leczenia i opieki medycznej uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności, nauki w szkołach wspólnie ze swymi pełnosprawnymi rówieśnikami, jak również do korzystania ze szkolnictwa specjalnego lub edukacji indywidualnej, pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów wynikających z niepełnosprawności, życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych, pełnego uczestnictwa w życiu publicznym, społecznym, kulturalnym, artystycznym, sportowym oraz rekreacji i turystyce odpowiednio do swych zainteresowań i potrzeb;
14. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776), ustanawia szereg działań pozytywnych wyrównujących szanse osób niepełnosprawnych w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodu;
15. W opracowaniu jest także projekt ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych w RP;
16. W opracowaniu jest także projekt ustawy o rejestrowanych związkach partnerskich;
17. W opracowaniu jest także projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn.



Wybrane instytucje zajmujące się w Polsce przeciwdziałaniem dyskryminacji.

.....
Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
 Al. Solidarności 77; 00-090 Warszawa
 tel. (0-x-22) 551 77 00
 fax. (0-x-22) 827-64-53
 www.brpo.gov.pl

.....
Biuro Rzecznika Praw Dziecka
 ul. Śniadeckich 10; 00-656 Warszawa
 tel. (0-x-22) 696 55 50,
 fax: (0-x-22) 629 60 79
 www.brpd.gov.pl,
 e-mail: rzecznik@brpd.gov.pl

.....
Komisja Mniejszości Narodowych i Etnicznych Sejm RP
 Ul. Wiejska 4/6/8; 00-902 Warszawa
 tel. (0-x-22) 694 20 48
 fax. (0-x-22) 694 20 48

Rzecznik Praw Obywatelskich jest jednym z organów kontroli państwowej i ochrony prawa wymienionych w Konstytucji RP. Jego szczegółowe kompetencje i sposób działania zostały uregulowane w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001, Nr 14, poz. 147). Rzecznik stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych. W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik bada, czy wskutek 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. Rzecznik podejmuje czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela.

Rzecznik Praw Dziecka został ustanowiony ustawą z dnia 6 stycznia 2000 r. (Dz. U. z 2000 r. Nr 6, poz. 69). Stoi na straży praw dziecka określonych w Konstytucji RP, Konwencji ONZ o prawach dziecka i innych przepisach prawa, z poszanowaniem odpowiedzialności, praw i obowiązków rodziców.

Komisja Mniejszości Narodowych i Etnicznych Sejmu RP istniejąca od 1989 r., zajmuje się problematyką dotyczącą mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce. Do działań Komisji należy m. in.: współtworzenie prawa dotyczącego mniejszości narodowych i etnicznych, analiza tematów problemowych, podejmowanie interwencji oraz organizowanie spotkań i konsultacji z przedstawicielami mniejszości narodowych i etnicznych.



**Sekretariat Zespołu Wydział
Mniejszości Narodowych**
Departament Wyznań
i Mniejszości Narodowych
Ul. Stefana Batorego 5;
02-591 Warszawa
tel. (0-x-22) 601 15 39
fax. (0-x-22) 601 15 38
www.mswia.gov.pl
e-mail:wmn.dw@mswia.gov.pl



Wydział Mniejszości Narodowych
Departament Wyznań i Mniejszości
Narodowych
Ul. Stefana Batorego 5; 02-591
Warszawa
tel. (0-x-22) 601 15 48, 601 43 52
fax. (0-x-22) 601 15 38
www.mswia.gov.pl
e-mail:wmn.dw@mswia.gov.pl



**Sekretariat Pełnomocnika Rządu
do Spraw Równego Statusu
Kobiet i Mężczyzn**
Al. Ujazdowskie 1/3; 00-583 Warszawa
tel. (0-x-22) 52 00 831
fax (0-x-22) 52 00 451
www.rownystatus.gov.pl
e-mail: rownystatus@kprm.gov.pl



**Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw
Osób Niepełnosprawnych**
ul. Gałczyńskiego 4; 00-362 Warszawa
tel. (0-x-22) 826-96-73
fax.(0-x-22) 826-51-46
www.mpips.gov.pl/_osoby niepełno-
sprawne.php

Zespół do Spraw Mniejszości Narodowych został utworzony na podstawie zarządzenia nr 15 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 lutego 2002 r. w sprawie utworzenia Zespołu ds. Mniejszości Narodowych (w latach 1997-2001 działał jako Międzyresortowy Zespół ds. Mniejszości Narodowych). Jest organem opiniodawczo-doradczym Prezesa Rady Ministrów w zakresie wypracowania i koordynacji polityki rządu wobec mniejszości narodowych i etnicznych. Do zadań Zespołu należy m. in.: opracowywanie projektów działań rządu zmierzających do tworzenia sprzyjających warunków dla mniejszości narodowych; koordynacja działań administracji rządowej, realizującej zadania na rzecz mniejszości narodowych; dokonywanie ocen i formułowanie propozycji w zakresie realizacji praw i potrzeb mniejszości narodowych; przeciwdziałanie naruszaniu praw mniejszości narodowych; inicjowanie działań na rzecz popularyzacji wiedzy o mniejszościach narodowych oraz ich kulturze, a także badań nad sytuacją mniejszości narodowych. Przewodniczącym Zespołu jest Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, które zgodnie z decyzją Rady Ministrów z dnia 6 stycznia 2004 r. jest instytucją odpowiedzialną za kontakty z Europejskim Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii w Wiedniu (EUMC).

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został ustanowiony w 2001 r. Od 25 czerwca 2002 r. Rada Ministrów poszerzyła jego kompetencje m. in. o przygotowanie utworzenia urzędu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji z przesłanek: rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej; promowanie, inicjowanie, realizowanie albo koordynowanie realizacji rządowych programów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji z ww. przesłanek, a także upoważniła Pełnomocnika do przystępowania do programów wspólnotowych mających na celu przeciwdziałanie występowaniu dyskryminacji.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych powołany ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776). Do zadań Pełnomocnika należy m. in.: opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych, inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie, opracowywanie albo opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych, współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Rola organizacji i instytucji międzynarodowych oraz UE w przeciwdziałaniu dyskryminacji

Organizacje międzynarodowe, międzyrządowe oraz Unia Europejska realizują aktywną politykę w zakresie przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji z przyczyn takich jak m. in. rasa, pochodzenie etniczne, religia, przekonania, wiek, niepełnosprawność czy orientacja seksualna. Znajduje ona odzwierciedlenie w aktach prawa międzynarodowego dotyczących gwarancji równego traktowania i niedyskryminacji opracowanych w ramach lub z inicjatywy tych organizacji oraz w działalności organów i instytucji funkcjonujących w ramach tych organizacji, które odpowiedzialne są w szczególności za monitorowanie realizacji ww. zasad i sporządzanie raportów z ich przestrzegania w poszczególnych państwach.

a

Wybrane dokumenty międzynarodowe dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujące Polskę:

Organizacja Narodów Zjednoczonych:

1. Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z 1966 r.
2. Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 1966 r.
3. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 1966 r. wraz z pierwszym Protokołem fakultatywnym.
4. Konwencja o zapobieganiu i karaniu zbrodni ludobójstwa z 1948 r.
5. Konwencja w sprawie zwalczania handlu ludźmi i eksploatacji prostytucji z 1949 r.
6. Konwencja w sprawie statusu uchodźców z 1951 r. i Protokół dodatkowy z 1967 r.
7. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 w sprawie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.
8. Konwencja UNESCO w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty z 1960 r.
9. Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.
10. Konwencja o prawach dziecka z 1989 r.
11. Konwencja w sprawie różnorodności biologicznej z 1992 r.
12. Statut Rzymski Międzynarodowego Trybunału Karnego z 1998 r.
13. Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej oraz Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi i Protokół przeciwko przemytowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną.

Rada Europy:

1. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r.
2. Europejska Karta Społeczna z 1961 r.
3. Konwencja Ramowa o Ochronie Mniejszości Narodowych z 1995 r.
4. W dniu 21 lipca 2003 r., Polska podpisała Protokół dodatkowy otwarty do podpisu w styczniu 2003 r. do Konwencji Rady Europy o Cyber-przestępczości, dotyczący penalizacji czynów o charakterze rasistowskim i ksenofobicznym, popełnianych przy użyciu systemów komputerowych, który jeszcze nie został ratyfikowany.

Unia Europejska

1. Art. 13 Traktatu o Unii Europejskiej w brzmieniu ustalonym w traktacie amsterdamskim, który stanowi, że bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatu oraz w granicach uprawnień nadanych Wspólnocie, Rada działając jednomyślnie na wniosek Komisji i w porozumieniu z Parlamentem Europejskim może podjąć działanie zwalczające dyskryminację z przyczyn płci, rasy, lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.
2. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej nr 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r., dotycząca realizacji zasady równego traktowania bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne we wszystkich sferach życia społecznego, m.in. opieki społecznej, włącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną, edukacji i dostępu do dóbr i usług oferowanych publicznie, w tym do mieszkań.

3. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram w zakresie równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, zakazuje dyskryminacji z przyczyn religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności oraz orientacji seksualnej.



Organy i instytucje międzynarodowe, międzyrządowe i Unii Europejskiej zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji.

Instytucje ONZ

Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych do Spraw Praw Człowieka

(United Nations High Commissioner for Human Rights)

Wysoki Komisarz NZ ds. Praw Człowieka jest najwyższym urzędnikiem – w randze podsekretarza Generalnego – w systemie NZ odpowiedzialnym za działalność ONZ w obszarze praw człowieka. Urząd ten został utworzony rezolucją Zgromadzenia Ogólnego NZ nr 48/141 z 20 grudnia 1993 roku. Wysokiego Komisarza powołuje Sekretarz Generalny ONZ po konsultacjach ze Zgromadzeniem Ogólnym ONZ. W latach 1997 – 2002 funkcję tę pełniła Mary Robinson. We wrześniu 2002 roku obowiązki Wysokiego Komisarza przejął Sergio Vieira de Mello, który tragicznie zginął w zamachu bombowym w Iraku w sierpniu 2003 r.

Do podstawowych zadań Wysokiego Komisarza należy promowanie międzynarodowej współpracy, wzmocnienie realizacji zobowiązań państw w dziedzinie praw człowieka, zapobieganie i reagowanie na poważne naruszenia praw człowieka.

Wysoki Komisarz działa przy pomocy Urzędu Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka, do którego włączono, istniejące od 1982 roku w systemie Narodów Zjednoczonych, Centrum Praw Człowieka.

Komisja Praw Człowieka

(Commission on Human Rights)

Komisja Praw Człowieka jest podstawowym organem Narodów Zjednoczonych, o kompetencjach dotyczących praw człowieka. Została utworzona 16 lutego 1946 roku na podstawie Rezolucji 5 Rady Społeczno-Gospodarczej. Jest organem międzyrządowym, w skład którego wchodzi 53 państwa wybierane przez Radę Społeczno-Gospodarczą. Kadencja członków Komisji wynosi 3 lata, z tym że każdego roku odnawiana jest 1/3 składu. Członkowie Komisji wybierani są według klucza geograficznego: 15 pochodzi z państw Afryki, 12 z Azji, 11 z państw latynoamerykańskich, 10 z państw zachodnich i 5 z Europy Środkowo-Wschodniej.

Komisja Praw Człowieka spełnia szereg zadań: przygotowuje dokumenty z zakresu praw człowieka, przedkłada Radzie Społeczno-Gospodarczej zalecenia i raporty, bierze udział w procedurze powoływania specjalnych sprawozdawców, niezależnych ekspertów z zakresu praw człowieka. Komisja Praw Człowieka składa raporty ze swojej działalności Radzie Społeczno-Gospodarczej. Komisja pracuje w trybie sesyjnym. Raz do roku na przełomie marca i kwietnia odbywa się sześciodniowa sesja w Genewie.

Podczas sesji Komisja przyjmuje około 100 rezolucji, decyzji, oświadczeń dotyczących sytuacji praw człowieka na świecie. Ponadto Komisja w szczególnych sytuacjach i za zgodą większości swoich członków może zbierać się na sesje nadzwyczajne. Przykładem sesji nadzwyczajnej była sesja z 13-14 sierpnia 1992 roku w sprawie sytuacji w byłej Jugostawii, na której funkcję Specjalnego Sprawozdawcy ds. byłej Jugostawii powierzono Tadeuszowi Mazowieckiemu.

Podkomisja ds. Promowania i Ochrony Praw Człowieka

(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)

Podkomisja ds. Promowania i Ochrony Praw Człowieka jest organem pomocniczym Komisji Praw Człowieka. Została utworzona przez Komisję Praw Człowieka za zgodą Rady Społeczno-Gospodarczej w 1947 roku pod nazwą Podkomisja ds. Zapobiegania Dyskryminacji i Ochrony Mniejszości. W 1999 roku nazwę Podkomisji zmieniono na obecną.

Podkomisja ds. Promowania i Ochrony Praw Człowieka składa się z 26 ekspertów, wybieranych przez Komisję Praw Człowieka spośród osób o wybitnej znajomości zagadnień dotyczących praw człowieka, przy uwzględnieniu zrównoważonej geograficznie reprezentacji. Kadencja członków Podkomisji wynosi 4 lata, z tym że co 2 lata zmieniana jest połowa składu.

Do zadań Podkomisji ds. Promowania i Ochrony Praw Człowieka należy prowadzenie badań, sporządzanie zaleceń dla Komisji Praw Człowieka dotyczących zapobiegania dyskryminacji

Więcej informacji:

<http://www.unhchr.ch/html/hchr/hchrbio.htm>

Więcej informacji:

<http://www.unhchr.ch/html/menu2/2/chrc.htm>

Więcej informacji:

<http://www.unhchr.ch/html/menu2/2/sc.htm>

w sferze praw człowieka, podstawowych wolności i ochrony mniejszości rasowych, narodowych, religijnych i językowych. Ponadto Podkomisja może pełnić inne funkcje powierzone jej przez Komisję Praw Człowieka lub Radę Społeczno-Gospodarczą.

Instytucje traktatowe do spraw Praw Człowieka

(Treaty monitoring bodies)

Część traktatów i konwencji przyjętych w ramach systemu Narodów Zjednoczonych, które dotyczą praw człowieka, przewiduje powołanie instytucji do spraw nadzorowania oraz implementacji postanowień traktatów. Do najważniejszych z nich należą:

- **Komitet Praw Człowieka**
(Human Rights Committee)
- **Komitet Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych**
(Committee on Economic, Social and Cultural Rights)
- **Komitet Przeciwko Torturom**
(Committee against Torture)
- **Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej**
(Committee on the Elimination of Racial Discrimination)
- **Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet**
(Committee on the Elimination of Discrimination against Women)
- **Komitet Praw Dziecka**
(Committee on the Rights of the Child)

Więcej informacji:

www.unic.un.org.pl

<http://www.unhchr.ch/html/menu2/co-nvmech.htm>

Rada Europy jest międzyrządową organizacją, która została utworzona 5 maja 1949 roku przez Belgię, Danię, Francję, Holandię, Irlandię, Luksemburg, Norwegię, Szwecję, Wielką Brytanię i Włochy. Przez 40 lat swojego istnienia, Rada Europy była instytucją skupiającą jedynie kraje Europy Zachodniej. Po przemianach w krajach Europy Środkowej i Wschodniej liczba państw członkowskich dzisiaj wynosi 45. Polska jest stałym członkiem Rady Europy od 26 listopada 1991 roku.

Rada Europy realizuje następujące cele:

- ochronę praw człowieka, demokracji pluralistycznej oraz rządów prawa,
- działanie na rzecz podnoszenia świadomości oraz rozwoju tożsamości i różnorodności kulturowej w Europie,
- poszukiwanie sposobów rozwiązywania problemów nurtujących społeczeństwa (dyskryminacji mniejszości, ksenofobii, nietolerancji, ochrony środowiska, klonowania ludzi, AIDS, narkotyków, przestępczości zorganizowanej, itd.),
- pomoc w umacnianiu demokratycznej stabilności Europy poprzez popieranie reform politycznych, ustawodawczych i konstytucyjnych.

Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji

(European Commission against Racism and Intolerance – ECRI)

Podstawę jej działań stanowią wyniki prac niezależnych ekspertów. Jej celem jest zwalczanie na poziomie paneuropejskim rasizmu, ksenofobii, antysemityzmu i nietolerancji.

Jednym z filarów programu pracy ECRI jest przegląd sytuacji w sferze realizacji praw i wolności człowieka w poszczególnych krajach członkowskich Rady Europy. Komisja analizuje sytuację w każdym państwie pod kątem występowania zjawisk rasizmu lub nietolerancji oraz przedstawia swoje sugestie i wnioski mające pomóc w rozwiązaniu zidentyfikowanych problemów.

W końcu 1998 roku ECRI zakończyła opracowywanie pierwszej tury raportów w państwach należących do Rady Europy. Pierwszy raport ECRI dotyczący Polski został opublikowany we wrześniu 1997 roku, drugi ukazał się w grudniu 1999 r.

Oba raporty dostępne są na stronie internetowej Rady Europy: www.coe.int/T/E/human_rights/Ecri/,

II raport w języku polskim jest dostępny na stronie www.coe.org.pl

Komisarz Praw Człowieka Rady Europy

(Commissioner for Human Rights of the Council of Europe)

Urząd Komisarza Praw Człowieka Rady Europy został utworzony w 1999 roku jako niezależna instytucja funkcjonująca w ramach Rady Europy. Komisarz koncentruje swoją działalność na czterech dziedzinach: promowaniu wiedzy z zakresu praw człowieka, zachęcaniu do tworzenia struktur krajowych zajmujących się problematyką praw człowieka w państwach, w których takie struktury nie funkcjonują oraz wspieraniu struktur już istniejących, a także na promowaniu wśród państw członkowskich, pozytywnych rozwiązań prawnych i organizacyjnych dotyczących praw człowieka.

Raport z wizyty Komisarza w Polsce w dniach 18-22 listopada 2002 r. [25/02/03 CommDH (2003) 4]

znajduje się na stronie internetowej: www.coe.int/T/E/Commissioner_H. R oraz www.coe.org.pl

Europejski Trybunał Praw Człowieka

(European Court of Human Rights)

Jest organem powołanym do kontroli przestrzegania Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Ratyfikacja tej Konwencji umożliwia każdej osobie, uznającej, że jej prawa i wolności zawarte w Konwencji zostały naruszone, dochodzenie sprawiedliwości przed Trybunałem. W skład Trybunału wchodzi sędziowie, wybierani na 6-letnią kadencję przez Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy. Polskim sędzią jest obecnie prof. Lech Garlicki, który w 2002 r. zastąpił prof. Jerzego Makarczyka. Członkowie Trybunału zawsze występują we własnym imieniu i nie są związani instrukcjami rządów państw, z których pochodzą, co gwarantuje im pełną niezależność w podejmowaniu decyzji.

Europejska Konwencja Praw Człowieka wraz z protokołami dodatkowymi zawiera katalog praw i wolności człowieka, który obejmuje, m. in. prawo do życia, wolności, bezpieczeństwa osobistego, rzetelnego procesu, wolności myśli, sumienia, wyznania, wyrażania opinii, zgromadzania się, czy też poszanowania życia prywatnego i rodzinnego. Konwencja obejmuje także zakaz tortur, niewolnictwa i pracy przymusowej, jak również karania bez podstawy prawnej. Art. 14 Konwencji stanowi, że korzystanie z praw i wolności zawartych w Konwencji, powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. Artykuł ten nie stanowi samodzielnej podstawy do skargi i podnoszony może być w połączeniu z innym artykułami Konwencji.

Naruszenie przez państwo któregokolwiek z postanowień Konwencji lub jej protokołów (o ile zostały ratyfikowane przez państwo i weszły w życie) zasadniczo upoważnia jednostkę do skierowania skargi do Trybunału. Prawo wniesienia skargi ma każda osoba fizyczna, organizacja pozarządowa lub grupa osób, a także państwo – skarga nie może być jednak anonimowa. Skargi przeciwko Polsce mogą dotyczyć wyłącznie spraw należących do kompetencji władz publicznych, a więc organów władzy, administracji państwowej, samorządowej lub sądów. Podstawę skarg mogą stanowić wyłącznie czyny, decyzje i fakty, które miały miejsce po 30 kwietnia 1993 r.

Złożenie skargi w Trybunale Praw Człowieka musi poprzedzić całkowite wyczerpanie krajowej drogi sądowej lub administracyjnej. Skarga musi być złożona w terminie do sześciu miesięcy od daty podjęcia ostatecznej decyzji w sprawie.

Skargi należy wysyłać do Trybunału bez pośrednictwa jakichkolwiek instytucji w Polsce, a formularz skargi może być wypełniony w języku polskim.

Trybunał wydaje orzeczenia, które zobowiązują skarżone państwo do podjęcia czynności, mających na celu rekompensatę krzywd wyrządzonych poszkodowanemu. Dodatkowo orzeczenie obliuguje dane państwo do unikania w przyszłości podobnych naruszeń. Wyrok Trybunału jest ostateczny i nie przysługuje od niego odwołanie.

Instrukcja dla osób chcących złożyć skargę, formularz skargi oraz orzecznictwo Trybunału w sprawach przeciwko Polsce, dostępne są na stronie internetowej Biura Informacji Rady Europy w Warszawie: www.coe.org.pl

Więcej informacji oraz wszystkie orzeczenia Trybunału Praw Człowieka dostępne są na stronie internetowej Trybunału:

www.echr.coe.int

Źródło: www.coe.org.pl

Instytucje Unii Europejskiej

Parlament Europejski

(European Parliament)

Parlament Europejski dokonuje przeglądu sytuacji związanej z przestrzeganiem praw człowieka w państwach członkowskich UE i w innych częściach świata. Zgodnie z art. 177 Traktatu Wspólnot Europejskich, zaleca się umieszczenie klauzuli o prawach człowieka we wszystkich umowach o współpracy i pomocy. Na podstawie tzw. klauzuli o demokracji, pomoc dla państw poważnie i uporczywie łamiących prawa człowieka może zostać wstrzymana.

Polityką anty-dyskryminacyjną w Parlamencie Europejskim zajmuje się

Komisja Wolności i Praw Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych

(Committee on Citizens' Freedoms and Rights, Justice and Home Affairs)

W roku 1998 Parlament Europejski ustanowił nagrodę Sacharowa, przyznawaną co roku osobom lub organizacjom, które wniósł szczególny wkład w poszanowanie praw człowieka.

Więcej informacji:
www.europarl.eu.int

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych w Komisji Europejskiej

(DG Employment and Social Affairs)

Jest departamentem Komisji Europejskiej odpowiadającym od 1999 r. (w wyniku wprowadzenia w życie postanowień Traktatu Amsterdamskiego) m.in. za realizację polityki zwalczania i przeciwdziałania dyskryminacji z przesłanek, takich jak: rasa, pochodzenie etniczne, religia i przekonania, niepełnosprawność, wiek oraz orientacja seksualna. Dyrekcja Generalna odpowiada za wdrażanie prawa anty-dyskryminacyjnego UE oraz nadzoruje pracę Europejskiego Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii.

W zakresie realizacji polityki anty-dyskryminacyjnej Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych współpracuje z następującymi Dyrekcjami funkcjonującymi w ramach Komisji Europejskiej:

1. **Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych**
(DG Justice and Home Affairs) – odpowiedzialna za sferę spraw wewnętrznych dotyczących kwestii azylu i polityki imigracyjnej.
2. **Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury**
(DG Education and Culture) – odpowiedzialna za integrację osób należących do mniejszości etnicznych w społeczeństwie poprzez programy edukacyjne i szkolenia.

Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii

(European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia – EUMC)

Jest instytucją powołaną Rozporządzeniem Rady Unii Europejskiej z 2 czerwca 1997 r. (Rozporządzenie Rady Nr 1035/97) w celu gromadzenia i udostępniania wiarygodnych informacji i danych statystycznych na temat rasizmu, ksenofobii, islamofobii oraz anty-semityzmu w państwach należących do UE. Praca Centrum ma na celu pomoc państwom członkowskim Unii Europejskiej w stworzeniu metod badawczych oraz określeniu kierunków działań w zakresie przeciwdziałania i zwalczania rasizmu i ksenofobii. Centrum bada występowanie zjawisk rasizmu i ksenofobii w Europie, opracowuje strategie ich zwalczania oraz upowszechnia przykłady „dobrych praktyk” w zakresie integracji migrantów oraz osób należących do mniejszości etnicznych i religijnych w społeczeństwach Unii Europejskiej.

Ponadto Centrum podejmuje działania na rzecz stworzenia Europejskiej Sieci Informacji o Rasizmie i Ksenofobii (European Information Network on Racism and Xenophobia – RAXEN) w oparciu o dane pochodzące z państw członkowskich, gromadzone za pośrednictwem Krajowych Punktów Kontaktowych (National Focal Points) nominowanych przez Centrum w celu gromadzenia i upowszechniania informacji nt. rasizmu i ksenofobii na poziomie zarówno krajowym, jak również unijnym.

.....

Kontakt:

e-mail: emplantidiscrimination@cec.eu.int

Więcej informacji:

http://europa.eu.int/comm/employment_social

.....

Kontakt:

information@eumc.eu.int

Więcej informacji:

www.eumc.eu.int



Kontakt do instytucji i organizacji międzynarodowych oraz organizacji krajowych państw członkowskich UE zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji

1. Organizacje międzynarodowe, międzyrządowe i Unia Europejska

- **Wysoki Komisarz NZ ds. Praw Człowieka**
UN High Commissioner for Human Rights
www.unhchr.ch
- **Komitet ds. eliminacji dyskryminacji rasowej ONZ**
UN Committee for the Elimination of Racial Discrimination
www.unhchr.ch
- **Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji**
European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)
www.coe.int
- **Parlament Europejski**
European Parliament
www.europarl.eu.int
- **Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii**
EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia
www.eumc.eu.int

2. Kontakty do instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji w ramach Komisji Europejskiej:

- **Zwalczanie rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji mniejszości etnicznych i ludności autochtonicznej**
<http://europa.eu.int/comm/europeaid>
- **Niepełnosprawność**
http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability
- **Równy status kobiet i mężczyzn**
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp
- **Inicjatywa równościowa**
<http://europa.eu.int/comm/equal>
- **Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych**
DG Justice and Home Affairs
http://europa.eu.int/comm/justice_home

3. Pozarządowe organizacje europejskie zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji:

European Older People's Platform (AGE):

www.age-platform.org

European Disability Forum (EDF):

www.edf-feph.org/en/welcome.htm

European Network Against Racism (ENAR):

www.enar-eu.org

International Lesbian and Gay Association (ILGA):

www.ilga-europe.org

Platform of European Social NGOs:

www.socialplatform.org/anim/anim.htm

UNITED for Intercultural Action:

www.united.non-profit.nl

4. Strony internetowe instytucji odpowiedzialnych w państwach Unii Europejskiej za kwestie przeciwdziałania dyskryminacji

- **Belgia - Centre for equal opportunities and opposition to racism (CECLR):**
www.antiracisme.be
- **Dania - The Board for Ethnic Equality:**
www.nel.dk
- **Francja - GELD Group to Study and Combat of Discrimination:**
www.le114.com
- **Niemcy - The Commissioner of Foreigners Affairs of the Berlin Senate:**
www.berlin.de
- **Irlandia - The Equality Authority:**
www.equality.ie
- **Holandia - Equal Treatment Commission:**
www.cgb.nl
- **Portugalia - Commission for Equality and Against Racial Discrimination:**
www.acime.gov.pt
- **Szwecja - Ombudsman Against Ethnic Discrimination and Disability, The Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation:**
www.ho.se
- **Wielka Brytania:**
 - a. **Commission for racial equality:**
www.cre.gov.uk
 - b. **Disability Rights Commission:**
www.drc-gb.org
 - c. **Equality Commission for Northern Ireland:**
www.equalityni.org

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Sekretariat Pełnomocnika Rządu
do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

www.rownystatus.gov.pl
email: rownystatus@kprm.gov.pl

Publikacja bezpłatna, niedostępna w wolnej sprzedaży