

**PROJEKT EDUKACYJNY:  
OCHOTNICZE HUFCE PRACY  
W PRZECIWDZIAŁANIU DYSKRYMINACJI  
I ZWIĄZANEJ Z NIĄ PRZEMOCY**

**Zwoleń 2008 r.**



[www.prohumanum.org](http://www.prohumanum.org)



[www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)



**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**

[www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)

# PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

## Spis treści:

Czym jest dyskryminacja - pojęcia	str. 3-4
Jak rozpoznać dyskryminację – przejawy i formy	str. 5
Co zrobić w przypadku dyskryminacji – ochrona prawna i instytucjonalna	str. 6-8
Pytania i odpowiedzi dotyczące dyskryminacji	str. 9-12
Słowniczek	str.13-16
Bibliografia	str. 17

## Material opracowany na podstawie pakietu edukacyjnego „Antydyskryminacja”

Pakiet powstał w ramach Projektu Twinningowego PHARE 2002  
„Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej w Polsce”  
(PL 02/IB/SO/06, FM No. 2002/000-605.01.02) 2004 r.

## CZYM JEST DYSKRYMINACJA – POJĘCIE

Prawa człowieka uczą nas w prosty i bezpośredni sposób, że jesteśmy jednocześnie identyczni i różni,<sup>1</sup> że ludzie należą do jednego gatunku, ale każdy z nich jest inny. Jedną z podstawowych zasad praw człowieka jest **równość wszystkich ludzi** wobec prawa. Oznacza ona, że choć jesteśmy różni, przez prawo i instytucje publiczne powinniśmy być traktowani jednakowo, bez względu na to jakiej jesteśmy płci, religii, koloru skóry czy pochodzenia. Zasada ta uznawana jest za podstawę sprawiedliwego porządku prawnego i znajduje swoje odzwierciedlenie w niemalże wszystkich konstytucjach współczesnych państw demokratycznych.

Zakazuje ona nierównego traktowania, nie mającego uzasadnienia ani obiektywnego wytłumaczenia, a którego przyczyną są cechy człowieka, na które zazwyczaj nie ma on wpływu, takie jak np. płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, stopień sprawności, orientacja seksualna, wiek, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek czy urodzenie. Takie **nieuzasadnione różnicowanie** czyjejś sytuacji albo praw jest powszechnie określane jako dyskryminacja.

---

Dyskryminacją jest nieuzasadnione zróżnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości.

---

Występowanie tak rozumianej dyskryminacji można współcześnie zaobserwować w prawie każdej dziedzinie życia społecznego, np. w kontaktach jednostki z władzą publiczną, na rynku pracy, w edukacji czy opiece zdrowotnej. W zależności od przyjętej terminologii i stosowanych kategorii, możemy więc mówić np. o **dyskryminacji instytucjonalnej, zawodowej, ekonomicznej lub politycznej**<sup>2</sup>.

Warto jednak pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją. „Przepis zabraniający niewidomemu prowadzenia samochodu nie byłby dyskryminacją, jest bowiem racjonalnie uzasadniony, natomiast zakaz wydawania prawa jazdy blondynkom lub Cyganom byłby z pewnością przejawem dyskryminacji”<sup>3</sup>. Dyskryminacją nie jest także czasowe uprzywilejowanie niektórych grup społecznych, które służyć ma zmniejszeniu doświadczanych przez nie nierówności - tzw. **dyskryminacja pozytywna**, inaczej zwana też **działaniami pozytywnymi**. Takie środki preferencyjne zastosowane w celu wyrównania sytuacji i przeciwdziałania faktycznej dyskryminacji, mimo, że prowadzą przeciw do zróżnicowanego traktowania, są jednak zgodne z prawem<sup>4</sup>.

Przykładem takich działań jest stosowany w niektórych państwach europejskich (np. Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Włochy, Irlandia, Hiszpania, Szwecja) system zagwarantowania kobietom określonego procentu miejsc na listach wyborczych partii politycznych. Został on także zastosowany w Polsce przy konstruowaniu list kandydatów do Sejmu i Senatu w wyborach parlamentarnych w 2001 r. W wyniku tych działań nieco ponad

<sup>1</sup> Deklaracja Wiedeńska i Program Działania Światowej Konferencji Praw Człowieka, Wiedeń, czerwiec 1993r. *Przemówienie inauguracyjne Sekretarza Generalnego ONZ Boutrosa Boutros – Ghali, wygłoszone na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu 14 czerwca 1993r.*:Prawa Człowieka – wspólny język ludzkości, INP PAN, Poznańskie Centrum Praw Człowieka, Poznań 1998r., s. 26.

<sup>2</sup> Raport z Subprojektu 1: Krajobraz dyskryminacji - Polska (*Discriminatory Landscapes*), w ramach projektu *Xenophobia: ksenofobia w Europie: formy dyskryminacji instytucjonalnej, politycznej i społecznej – piąty ramowy program Unii Europejskiej* realizowanego przez Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, s. 30. Tekst na: <http://www.ips.uw.edu.pl/xenophobia/>

<sup>3</sup> M. Nowicki, *Co to są prawa człowieka*, w: Szkoła Praw Człowieka, teksty wykładów, Zeszyt 1, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1998, s. 13.

<sup>4</sup> Patrz: Uwagi ogólne Komitetu Praw Człowieka ONZ, uchwalone 9 listopada 1989 r. do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, za A. Michalska, *Komitet Praw Człowieka – kompetencje, funkcjonowanie, orzecznictwo*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1994, s. 109.

20% składu Sejmu i 23% Senatu stanowią kobiety, co stanowi znaczny wzrost w porównaniu z wcześniejszą kadencją<sup>5</sup>. Innym przykładem działań pozytywnych jest stosowane w polskiej ordynacji wyborczej do Sejmu RP zwolnienie komitetów wyborczych mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5% progu wyborczego. Dzięki temu rozwiązaniu w ławach poselskich zasiada obecnie dwóch posłów reprezentujących mniejszość niemiecką, którzy w innym wypadku prawdopodobnie nie mieliby szans na wejście do Parlamentu.

## **JAK ROZPOZNAĆ Dyskryminację – Przejawy i formy**

Dyskryminacją jest w zasadzie każde nieuzasadnione zróżnicowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości. Ponadto za dyskryminację uznaje się także **polecenie**

---

<sup>5</sup> Na podstawie *Informacji o sytuacji kobiet w Polsce*, przedstawionej w Sejmie 5 marca 2004 r. przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Tekst na: [www.rownystatus.gov.pl](http://www.rownystatus.gov.pl)

**dyskryminacji**, czyli działanie polegające na zachęcaniu kogoś – często podwładnego - do naruszania zasady równego traktowania. Dzieje się tak gdy np. osoby prowadzące rekrutację pracowników otrzymują polecenie, by nie zatrudniać osób powyżej określonego wieku lub określonego koloru skóry. Dyskryminacją jest również **molestowanie seksualne**, to znaczy poniżenie, upokorzenie albo naruszenie godności pracownika wynikające z zachowania o charakterze seksualnym przełożonego albo współpracowników. Zachowanie to może mieć cechy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Przykładem mogą być zaczepki, komentarze czy uwagi szefa lub kolegów z pracy dotyczące wyglądu żeńskiej części personelu, która np. zgodnie z regulaminem pracy nosi krótkie spódniczki jako część stroju służbowego.

a) Dyskryminacja może mieć różne **formy**. Kiedy ktoś ze względu na np. swoją płeć, rasę, religię, orientację seksualną, wiek lub niepełnosprawność jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji, mamy do czynienia z **dyskryminacją bezpośrednią**. Może ona mieć miejsce, gdy np. obsługa restauracji, dyskoteki lub banku wyprasza grupę Romów tłumacząc, że „Romów się nie obsługuje”. Innym przykładem jest umieszczenie w prasie lub internecie ogłoszenia „Zatrudnię panią do lat 30 na stanowisku asystentki”. Taka treść oferty pracy dyskryminuje zarówno mężczyzn, którzy obowiązki asystenta wykonują równie dobrze jak kobiety, jak i osoby starsze. Zachodzi tu więc przypadek dyskryminacji bezpośredniej z więcej niż jednej przyczyny. Mężczyzna w wieku przedemerytalnym z założenia nie miałby bowiem szans na zatrudnienie na podstawie takiego ogłoszenia, choćby miał wieloletnie doświadczenie w pracy biurowej i kompetencje do objęcia posady asystenta. Przeszkodą byłyby jego płeć i wiek.

Natomiast inny charakter ma **dyskryminacja pośrednia**. Oznacza ona, że niezależnie od tego, że jakiś przepis, kryterium albo praktyka, z pozoru dla wszystkich powodują takie same skutki, to jednak w stosunku do niektórych osób mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji. Ze względu na to, że taka dyskryminacja jest „ukryta” – trudniej ją rozpoznać i udowodnić. Przykładem dyskryminacji pośredniej jest sytuacja, gdy zabrania się komuś wstępu do klubu, kawiarni czy dyskoteki, bo nie ma karty członkowskiej. Jednak kiedy chce ją otrzymać okazuje się, że z przyczyny np. swojej niepełnosprawności, koloru skóry, płci czy wieku nie może tego zrobić. Uzależnienie wstępu do określonego miejsca od posiadania karty członkowskiej generalnie nie narusza zasady równego traktowania. Dopiero arbitralne określenie kręgu osób, które mogą ją nabyć może być dyskryminujące. Innym przykładem może być przyznawanie przez firmę określonych przywilejów socjalnych (np. wykupienie prywatnej opieki zdrowotnej albo dofinansowywanie letniego wypoczynku) pracownikom i ich małżonkom, ale już nie pracownikom, którzy żyją w stałych, pozamałżeńskich związkach. Choć sama idea rozszerzonego pakietu socjalnego jest niewątpliwie korzystna dla większości pracowników, to jednak wyłączenie z kręgu osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń osób żyjących w partnerskich związkach, pośrednio dyskryminuje osoby o orientacji homoseksualnej. Zgodnie z polskim prawem osoby homoseksualne nawet gdyby chciały, nie mogą bowiem zawrzeć małżeństwa. Osoby heteroseksualne natomiast mają możliwość zawarcia małżeństwa, a w konsekwencji także skorzystania z proponowanych świadczeń – pozostawia się to ich decyzji. Jednak osoby homoseksualne nie mogą - z przyczyn całkowicie od nich niezależnych - skorzystać z przywilejów oferowanych innym pracownikom.

## **CO ZROBIĆ W PRZYPADKU DYSKRYMINACJI – OCHRONA PRAWNA I POMOC INSTYTUCJONALNA**

Dyskryminacja jest **zabroniona przez prawo**. Zakazuje jej zarówno wewnętrzne prawo polskie, jak i prawo Unii Europejskiej.

System ochrony praw człowieka w Unii Europejskiej, opiera się w dużej mierze na osiągnięciach ONZ i Rady Europy, wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej są bowiem sygnatariuszami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencji ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Traktat Amsterdamski wprowadził, do części I Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zatytułowanej „Zasady”, artykuł 13, który stwarza możliwości działań wspólnotowych nakierowanych na zwalczanie dyskryminacji.

Zgodnie z artykułem 13 Wspólnota może podjąć środki niezbędne do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Aby wprowadzić w życie postanowienia artykułu 13, Unia Europejska przyjęła dwie dyrektywy proponujące minimalne standardy prawnej ochrony przed dyskryminacją w UE:

- Dyrektywę Rady 2000/43/EC z 29 czerwca 2000 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (tzw. dyrektywę rasową)
  - Dyrektywę Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (tzw. dyrektywę ramową)
- oraz
- Wspólnotowy Program Działań na Rzecz Zwalczania Dyskryminacji (2001-2006).

Obie dyrektywy powinny być implementowane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w 2003 r., a przez nowe państwa członkowskie w dni ich przystąpienia do UE. Jednak część państw członkowskich ma w tym zakresie znaczne opóźnienia.

Polska jest też stroną wielu różnych umów międzynarodowych, które zabraniają dyskryminacji. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji prawo umożliwia ofiarom dyskryminacji skorzystanie z różnych środków, które służą ochronie jej praw człowieka. Taką możliwość przewiduje już **Konstytucja RP**, która przyznaje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, prawo wniesienia **skargi do Trybunału Konstytucyjnego**. Inne środki przewiduje **prawo cywilne** (złożenie pozwu do sądu okręgowego o naruszenie dóbr osobistych), **prawo karne** (złożenie na policję lub do prokuratury zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z artykułów 118, 119, 256 lub 257 kodeksu karnego) i **prawo pracy** (skarga do Państwowej Inspekcji Pracy, która zapewniając anonimowość przeprowadzi odpowiednią kontrolę albo złożenie skargi do sądu pracy, w którym postępowanie jest bezpłatne, a także żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą).

Najwięcej spraw o naruszenie zasady równego traktowania dotyczyło jak dotąd właśnie sfery prawa pracy. W celu uniknięcia zawierania przez pracodawców umów dyskryminujących pracownika, kodeks pracy stanowi, że umowy o pracę, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Przewiduje też wiele środków prawnych, z których pracownik może skorzystać, jeśli zdecyduje się wnieść skargę do sądu pracy. Ze względu na to, że charakter spraw o naruszenie zasad równego traktowania jest szczególnie, bo opiera się w znacznej mierze na odczuciach i subiektywnym przekonaniu ofiary dyskryminacji, sama dyskryminacja jest bardzo trudna do udowodnienia, a w

postępowaniu pracownik jest najczęściej słabszą stroną niż pracodawca, prawo pracy przewiduje rozwiązania, które mają zrównoważyć tę niekorzystną sytuację. Podczas gdy generalną zasadą jest, że obowiązek udowodnienia faktów spoczywa na stronie, która skarży, nie zaś na tej, która się broni, w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu jest odwrotnie. Osoba, która uważa się za ofiarę dyskryminacji nie musi udowodnić, że rzeczywiście miała miejsce dyskryminacja – wystarczy, że przedstawi fakty, na podstawie których twierdzi, że jest lub była dyskryminowana. **Ciężar udowodnienia**, że zróżnicowanie sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego, spoczywa na pracodawcy, nie na pracowniku. Ponadto ze względu na to, że istnieje ryzyko, że pracodawca będzie chciał zwolnić pracownika, który wniósł przeciwko niemu skargę za naruszenie zasady równego traktowania, prawo pracy ustanawia szczególną ochronę i zabrania pracodawcy stosowania jakichkolwiek represji na takim pracowniku. Jest to tzw. **zakaz wiktymizacji**.

W każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej, konkretną i rzeczywistą pomoc jednostkom w dochodzeniu roszczeń dotyczących dyskryminacji powinny świadczyć wyspecjalizowane instytucje. W Polsce nie powołano dotychczas jednej instytucji, która odpowiedzialna byłaby za realizację całościowej polityki antidyskryminacyjnej. Kompetencje te są rozproszone pomiędzy kilka instytucji. Oto najważniejsze.

1. **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 przekaze mu się wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela.

2. **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.

3. **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). Zgodnie z ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym, minister właściwy do spraw wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych sprzyja realizacji praw i potrzeb mniejszości przez m. in. podejmowanie działań na rzecz mniejszości i inicjowanie programów dotyczących realizacji zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie etniczne.

*Od listopada 2004 r. w strukturze Departamentu Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych funkcjonuje Zespół do Spraw Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Do głównych zadań Zespołu należy m. in.*

- prowadzenie bazy danych o zjawiskach dyskryminacji etnicznej, rasizmu i ksenofobii;

- opracowanie i wdrożenie we współpracy z innymi urzędami administracji rządowej systemu gromadzenia i analizowania danych społeczno-demograficznych w celu monitorowania zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii;
- opracowywanie, a następnie aktualizowanie materiałów dydaktycznych dla Policji, Straży Granicznej i organów rządowej administracji, kształtujących postawy antyrasistowskie oraz przeciwdziałających ksenofobii i nietolerancji;
- prowadzenie analizy i sporządzanie raportów na temat występujących w Polsce zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii.

**5. 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 likwidowania 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.

## **PYTANIA I ODPOWIEDZI DOTYCZĄCE DYSKRYMINACJI**

Z podanymi poniżej pytaniami możecie często spotkać się jako trenerzy prowadzący szkolenia na temat przeciwdziałania dyskryminacji. Nie jest to oczywiście lista wyczerpująca, zazwyczaj treść pytań odzwierciedla aktualne problemy społeczne, ekonomiczne, polityczne oraz zainteresowania lub preferencje zawodowe poszczególnych grup odbiorców. Na wiele z tych pytań można udzielić różnych odpowiedzi. Trener też jest osobą uczącą się, warto więc wszelkie pytania potraktować jako inspirację do dalszego rozwoju. Dlatego podane poniżej odpowiedzi należy traktować tylko jako propozycje.

### **Czy dyskryminację można zwalczyć prawem? Nie ma lepszych środków, jak np. edukacja?**

W prawie zawierają się podstawowe wartości społeczne. Dlatego też wprowadzenie antydyskryminacyjnych przepisów prawa ma ogromną wartość symboliczną. Takie przepisy istnieją nie tylko w prawie międzynarodowym, ale także w prawie polskim, konstytucyjnym oraz - bardziej szczegółowe regulacje - w prawie pracy.

Ale to nie wystarczy. Wartości te bowiem powinny być przekazywane przez media, instytucje edukacyjne. Obywatele i organizacje pozarządowe powinny domagać się ich respektowania, a sądy powinny je zapewniać w przypadkach indywidualnych.

Innymi słowy, prawo jest potrzebne, aby zapewnić równe szanse i aby zwalczać dyskryminację, ale jest to tylko jeden poziom działań.

### **Czy prawo antydyskryminacyjne nie stanowi zagrożenia dla wolności wyrażania opinii?**

Dyrektywy (Dyrektywa 2000/78 oraz Dyrektywa 2000/43), które stanowią swego rodzaju ramy zwalczania dyskryminacji, dotyczą dostępu do zatrudnienia oraz dostępu do towarów i usług. Ich pierwotnym celem nie jest zajmowanie się słowem mówionym czy pisanym. Nie godzą więc w wolność wyrażania opinii. Każdy ma prawo do zachowania swoich praw podstawowych.

### **Dlaczego w artykule 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską zabrania się dyskryminacji tylko ze względu na kilka przesłanek? Dyskryminacja z przesłanek takich jak ubóstwo, niskie wykształcenie, przynależność do partii czy związków jest także bardzo powszechna.**

Postanowienia artykułu 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, który wymienia przesłanki dyskryminacji, odnoszą się do szerokiego wachlarza zachowań dyskryminujących, z którymi spotykamy się w Europie. Inne przesłanki dyskryminacji są jednakowo ważne. Artykuł 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i dwie Dyrektywy (Dyrektywa 2000/78 oraz Dyrektywa 2000/43) stanowią tylko niezbędne minimum. Każde państwo członkowskie może dodać inne powody dyskryminacji do swojego prawodawstwa.

### **Jak można zdefiniować pojęcia: rasa i pochodzenie etniczne?**

Powszechnie rozumie się, że nie ma ras ludzkich, jest ludzkość. Zostało to ustanowione m.in. w Deklaracji w sprawie rasy i uprzedzeń rasowych przyjętej przez Konferencję Ogólną UNESCO 27 listopada 1978 r.

Niemniej jednak wiele dokumentów międzynarodowych i krajowych używa pojęć takich jak „rasa” czy „rasizm”.

Można wydzielić cztery nurty krytyki związanej z używaniem tych pojęć:

- Jeśli nie ma ras, dalsze używanie terminu „rasa” jest mylące.
- „Rasa” jest terminem niejasnym. Różnice genetyczne w obrębie jednej grupy (etnicznej czy fenotypowej) mogą być większe niż między członkami wielu grup.

- W niektórych językach (np. w niemieckim) „rasa” jest używana w znaczeniu stricte biologicznym i historycznie powiązana z ideologią narodowego socjalizmu i eksterminacją Żydów i Romów.
- Posługiwanie się terminem „rasa” jest problematyczne, ponieważ był on historycznie używany do stwierdzenia istnienia różnic w nastroju i charakterze różnych grup i stworzenia systemu hierarchicznego w społeczeństwie.

Nie należy jednak pomijać wielu przyczyn, dla których termin ten jest wciąż używany, szczególnie w aktach prawnych:

- Nawet jeśli nie ma ludzkich ras, ich (nie)istnienie jest często kwestionowane. Do momentu, gdy istnieje dyskryminacja z przyczyn tak zwanej rasy (co może oznaczać kolor skóry, język, kulturę, itd.), terminu tego powinno się używać w dokumentach prawnych.
- Dyskusja na temat tego, czy istnieją rasy, jest obecna w naukach humanistycznych i biologicznych. Można więc uzyskać różne odpowiedzi na pytanie o istnienie ludzkich ras. Musimy jednakże pamiętać, że różnicowania ludzi ze względu na przynależność do różnych grup nie można uzasadnić w żaden sposób.
- W niektórych językach (np. w angielskim) „rasa” używana jest w szerszym znaczeniu. Opisuje ona grupy społeczne, a nie tylko znaczenie biologiczne.
- Kraje afrykańskie i karaibskie są za używaniem pojęć „rasa” i „rasizm”, ponieważ w ich mniemaniu pojęcia te związane są z kolonializmem europejskim. Pozbycie się pojęcia „rasa” oznacza dla nich ignorowanie szkód, które kolonializm wyrządził w wielu regionach świata, oraz ignorowanie faktu, że rasizm ciągle istnieje.
- Jeśli państwa chcą wprowadzić działania pozytywne służące dyskryminowanym grupom, najpierw trzeba te grupy określić.

Ta dyskusja ciągnie się już przez lata i niemożliwie wydaje się stworzenie klarownych i czytelnych definicji w najbliższej przyszłości.

Podobne problemy pojawiają się w zdefiniowaniu „etniczności” albo „pochodzenia etnicznego” - termin ten nie jest używany w ścisłe biologicznym znaczeniu

Możliwa do przyjęcia jest definicja zaproponowana przez Martina Bulmera:

„Grupa etniczna to kolektyw istniejący w ramach większej populacji, posiadający prawdziwych lub domniemyanych przodków, wspomnienia wspólnej przeszłości i orientację kulturową na jeden lub kilka elementów symbolicznych, które składają się na definicje tożsamości grupowej, takie jak: pokrewieństwo, religia, język, wspólne terytorium, narodowość czy wygląd fizyczny. Członkowie grupy etnicznej są świadomi przynależności do niej”.

(Źródło: <http://qb.soc.surrey.ac.uk/topics/ethnicity/ethnicintro.htm#one>)

Brytyjska Ustawa o stosunkach rasowych wymienia siedem cech grupy, którą można uznać za grupę etniczną:

- długa wspólna historia;
- własne tradycje kulturowe;
- wspólny język;
- literatura;
- religia;
- wspólne pochodzenie geograficzne;
- bycie mniejszością lub grupą uciskaną w większej wspólnocie.

### **Czy dyskryminacja naprawdę istnieje w Polsce?**

Istnieje wiele raportów potwierdzających występowanie dyskryminacji wymierzonej przeciwko takim grupom, jak homoseksualiści, niepełnosprawni czy społeczność romska.

### **W Polsce nie mamy przestępstw przeciwko przedstawicielom mniejszości – czy w takim razie potrzebujemy prawa antydyskryminacyjnego?**

Zgodnie z raportami organizacji pozarządowych, a także skargami wpływającymi do organów administracji publicznej takie przestępstwa mają miejsce.

Prawodawstwo antydyskryminacyjne nie dotyczy przestępstw, dotyczy dyskryminacji. Przestępstwa takie, jak mowa nienawiści czy okaleczanie są już zakazane w prawie karnym. Choć kwestie te niewątpliwie są ze sobą powiązane, to podczas gdy nawoływanie do nienawiści rasowej jest uznane za przestępstwo, tak dyskryminacja polegająca na różnicy w traktowaniu – nie podlega prawu karnemu. Przejawia się ona przede wszystkim w stosunkach cywilnoprawnych – takich jak sprzedaż towarów, usług, najem mieszkań – i stosunkach pracy – jak dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego itp. Takie rozróżnienia zdarzają się nawet czasem przypadkowo, np. w sytuacji dyskryminacji pośredniej. Jeśli więc członek mniejszości narodowej lub etnicznej będzie ofiarą przestępstwa polegającego na znieważeniu z przyczyny jego narodowości, to znieważanie takie będzie podlegało prawu karnemu, bo kodeks karny uznaje je za przestępstwo. Jeśli jednak nie zostanie z przyczyny swojej narodowości zatrudniony, to jako ofiara dyskryminacji, będzie mógł skorzystać z ochrony, przewidzianej przez prawo pracy.

### **W Polsce prawie w ogóle nie ma osób czarnoskórych. Po co nam więc prawo antydyskryminacyjne?**

Prawodawstwo antydyskryminacyjne nie dotyczy tylko koloru skóry, ale także orientacji seksualnej, religii i przekonań, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego i płci. Warto przy tym pamiętać, że są to jedynie przykładowe przesłanki, z których wynika, że dyskryminacja jest zakazana. Zarówno polska Konstytucja, jak i ratyfikowane umowy międzynarodowe stanowiące przeciwieństwo w Polsce źródło prawa, stanowią, że dyskryminacja zakazana jest zarówno z tych, jak i różnych innych przyczyn. Ponadto po wstąpieniu do Unii Europejskiej należy zakładać, że w Polsce zwiększy się liczba migrantów i uchodźców, których dyskryminowanie narusza prawa człowieka. Ochrona przed takim traktowaniem jest więc potrzebna.

### **W Polsce obowiązują ogólnie przyjęte wartości. Czy chcecie je obalić?**

Antydyskryminacja i równe szanse to wartości wspólne zarówno dla wszystkich Europejczyków, jak i mieszkańców innych kontynentów. Nawet przed wprowadzeniem artykułu 13 do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, istniało już wiele traktatów międzynarodowych, a w większości państw europejskich przepisów konstytucyjnych, które ustanawiały równe traktowanie jako podstawową zasadę. Które z ogólnie przyjętych wartości miałyby być zakwestionowane przez politykę antydyskryminacyjną?

### **Jaka jest rola organizacji pozarządowych w zwalczaniu dyskryminacji?**

Organizacje pozarządowe są zawsze „bliżej” ludzi, także w sensie terytorialnym – łatwiej bowiem dotrzeć do organizacji pozarządowej niż instytucji centralnej mieszczącej się zwykle w stolicy kraju. Organizacje często prowadzą swoją działalność w społecznościach narażonych na uprzedzenia innych.

Dla wielu osób organizacje pozarządowe są bardziej dostępne niż instytucje rządowe, np. dla uchodźców, którzy mieli złe doświadczenia z urzędnikami w kraju pochodzenia.

Ofiary dyskryminacji uważają często organizacje pozarządowe za bardziej godne zaufania, niż instytucje rządowe czy sądy, ponieważ reprezentują one postawę poparcia dla ich problemów i często stoją całkowicie po stronie ofiar.

Organizacje pozarządowe mają duże doświadczenie w pracy z różnymi formami dyskryminacji. To właśnie one zajmowały się lobbingsiem na rzecz wprowadzenia przepisów antydyskryminacyjnych. Poza tym porady czy pomoc świadczona przez takie organizacje jest najczęściej nieodpłatna, co sprawia, że więcej osób ma do nich rzeczywisty dostęp.

### **Czym jest niezależność i dlaczego jest tak ważna?**

Niezależność oznacza „niezależność od struktur administracji rządowej”. Instytucja taka powinna pracować i wydawać decyzje niezależnie od rządu, który, między innymi, powinien być przez nią kontrolowany.

Dyrektywa 2000/43, tzw. rasowa nakazuje wyznaczenie niezależnych instytucji w celu promowania równego traktowania wszystkich ludzi bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i rasę. Mogą one powstać w ramach już istniejących instytucji odpowiedzialnych w kraju za ochronę praw człowieka i zabezpieczenie praw jednostki.

### **Czy powinna powstać jedna instytucja, czy kilka odpowiedzialnych za zwalczanie dyskryminacji z różnych przesłanek ?**

Dyrektywa nakazuje wyznaczenie jednej lub kilku instytucji dla takich przyczyn dyskryminacji, jak rasa i pochodzenie etniczne; jednakże w wielu krajach istnieją już instytucje zajmujące się także dyskryminacją z innych przesłanek, np. płcią. Jeśli takie instytucje uważa się za użyteczne, powinny zająć się także dyskryminacją z innych przesłanek – nie ma bowiem podstaw do tworzenia instytucji zajmujących się np. tylko pochodzeniem etnicznym, a nie religią.

Jeżeli istnieje konieczność zajęcia się dyskryminacją z różnych przesłanek i różnymi jej przyczynami, należy zdecydować, czy powinno się powołać kilka odrębnych instytucji dla każdej przyczyny dyskryminacji, czy powierzyć kompetencje jednej instytucji, odpowiedzialnej za zwalczanie dyskryminacji z większości przesłanek.

Obie koncepcje mają swoje mocne i słabe strony i nie ma doskonałego sposobu rozwiązania tej kwestii. Niemniej jednak badania przeprowadzone przez Komisję Europejską wskazują, że instytucje posiadające szereg kompetencji są skuteczniejsze w gromadzeniu doświadczeń, które są porównywalne w zakresie ogólnie rozumianej dyskryminacji.

## SŁOWNICZEK WYBRANYCH TERMINÓW

Dyrektywa ramowa	Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu i pracy, zakazuje dyskryminacji z przyczyn rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej.
Dyrektywa rasowa	Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., dotycząca realizacji zasady równego traktowania bez względu na rasę i pochodzenie etniczne w takich dziedzinach życia społecznego, jak m.in. opieka społeczna, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną, edukacja i dostępem do dóbr i usług oferowanych publicznie, w tym do mieszkań.
Dyskryminacja	<p>Dyskryminacja oznacza nierówne, gorsze traktowanie kogoś na przykład z powodu jego odmiennej rasy lub pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, płci, niepełnosprawności lub orientacji seksualnej gdy takiego traktowania nie można ani usprawiedliwić ani obiektywnie wytłumaczyć.</p> <p>b) <b>dyskryminacja bezpośrednia</b> oznacza, że ktoś jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji jest , była kiedyś lub byłaby traktowana w przyszłości; Np. odmawia się przyjęcia kogoś do pracy, awansowania czy podwyżki z przyczyny np. jego rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku lub orientacji seksualnej.</p> <p>c) <b>dyskryminacja pośrednia</b> oznacza, że postanowienie, kryterium lub praktyka, które pozornie dla wszystkich powodują takie same skutki, niektóre osoby lub grupy stawiają jednak w gorszej sytuacji, chyba że takie postanowienie, kryterium lub praktyka są usprawiedliwione słusznym celem, oraz że środki do osiągnięcia takiego celu są właściwe i konieczne. Np. zabrania się komuś wstępu do restauracji czy dyskoteki, bo nie ma karty członkowskiej. Jednak kiedy chce ją nabyć okazuje się, że z przyczyny np. swojej rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku lub orientacji seksualnej nie może tego zrobić.</p> <p><b>Za dyskryminację</b> uznaje się również polecenie dyskryminacji wobec osób ze względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne.<sup>6</sup></p>
Działania pozytywne	<p>Czasowe uprzywilejowanie niektórych grup społecznych polegające na wprowadzeniu przez państwo rozwiązań lub środków prawnych, w celu wyrównania sytuacji i zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają te grupy np. z powodu swojego pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej.</p> <p>Takie działania nie są uważane za dyskryminację.<sup>7</sup></p>

<sup>6</sup> Na podstawie Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE, Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE.

<sup>7</sup> Na podstawie art. 141 §4 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz art. 18<sup>3b</sup> §3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

	Zwane są też często działaniami afirmatywnymi lub dyskryminacją pozytywną.
Efekt pierwszego wrażenia	Zjawisko polegające na tym, że pierwsze informacje uzyskane o drugiej osobie (np. jej wygląd) wywierają najsilniejszy wpływ na wyobrażenia i sądy o tej osobie. Na podstawie pierwszego zetknięcia się z jakąś osobą tworzą się tzw. sądy migawkowe – automatyczne, proste, wysyczone emocjami (pozytywnymi lub negatywnymi) sądy, których podstawę stanowią widoczne, łatwo zauważalne fizyczne cechy (np. kolor skóry, płeć, ubiór, itp.)
Etykietowanie	Kategoryzowanie, automatyczne klasyfikowanie osób do określonych grup lub kategorii społecznych na podstawie własnych, często stereotypowych o nich wyobrażeń. Podstawowy podział reprezentowany w ludzkim umyśle, to podział na grupy własne i grupy obce. Kategoryzacja społeczna jest wynikiem naturalnej tendencji umysłu do porządkowania i upraszczania świata oraz sposobem budowania przez jednostki pozytywnego obrazu siebie w oparciu o grupy, do których należą.
Grupy rasistowskie i ksenofobiczne	Grupy, których działalność skierowana jest na: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dokonywanie lub podżeganie do aktów nienawiści rasowej lub przemocy na tle rasowym lub etnicznym;</li> <li>- stosowanie groźby bezprawnej o podłożu rasistowskim lub ksenofobicznym, skierowanej do jednostek lub grup;</li> <li>- publiczne rozprowadzanie materiałów zawierających treści rasistowskie lub ksenofobiczne.<sup>8</sup></li> </ul>
Homofobia	Nieuzasadniony lęk i wrogość wobec osób o orientacji homoseksualnej oraz czasami osób kojarzonych lub sprzyjających ruchom gejom i lesbijkom.
Ksenofobia	Nieuzasadniony lęk i wrogość wobec obcych. <sup>9</sup>
Mobbing	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 pracowników <sup>10</sup>
Molestowanie	Niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby lub naruszenie praw człowieka oraz stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, obrażenia lub upokorzenia. <sup>11</sup> Molestowanie uważane jest za przejaw dyskryminacji.  <b>Molestowanie seksualne</b> oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie. Na

<sup>8</sup> Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004 – 2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

<sup>9</sup> Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004 – 2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

<sup>10</sup> Na podstawie art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

<sup>11</sup> Na podstawie art. 2 pkt. 3 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE oraz art. 18<sup>3a</sup> § 5 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

	zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. <sup>12</sup>
Mowa nienawiści	Wypowiedzi o charakterze łączym, wyszydzającym lub poniżającym grupy lub jednostki z powodów całkowicie lub częściowo od nich niezależnych jak np. rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, płeć, niepełnosprawność itp. <sup>13</sup>
Nietolerancja	Brak szacunku dla cudzych praktyk i przekonań. Objawia się niedopuszczaniem do zachowań czy poglądów różniących się od własnych. Leży u podstaw dyskryminacji rasowej i ksenofobii. <sup>14</sup>
Orientacja seksualna	Będąca pochodną tożsamości seksualnej, stała tendencja doświadczania erotycznych i uczuciowych reakcji w stosunku do kobiet, mężczyzn lub kobiet i mężczyzn. Orientacja seksualna jest co do zasady klasyfikowana jako heteroseksualna, biseksualna lub homoseksualna. Podział ten nie jest jednak kategoriowy, gdyż orientację seksualną traktuje się raczej jako continuum od wyłącznie heteroseksualnej do wyłącznie homoseksualnej.
Postawy	Pogląd (sąd, opinia) na jakąś sprawę, poparty stosunkiem emocjonalnym (pozytywnym lub negatywnym) i wywołujący gotowość do pewnych zachowań, decyzji i działań. Względnie trwałe przekonania jednostki, które pozwalają jej na ocenę pewnych sytuacji, przedmiotów czy aspektów jej świata w sposób przychylny lub nieprzychylny. <sup>15</sup>
Przestępstwa popełniane na tle rasowym	Przestępstwa dotyczące m. in. <b>eksterminacji</b> grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie (art. 118 Kodeksu karnego), <b>stosowania przemocy lub groźby</b> wobec grupy osób lub osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości (art. 119 Kodeksu karnego), <b>nawoływania do nienawiści</b> na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwa (art. 256 Kodeksu karnego), <b>znieważenia</b> grupy lub osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości (art. 257 Kodeksu karnego).
Rasizm	Teoria głosząca, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy cechami fizycznymi (somatycznymi, np. budowa ciała, kolor skóry, kształt głowy) a pewnymi cechami psychicznymi (np. cechami intelektu, osobowości), co oznacza, że pewne rasy dominują nad innymi, i jako bardziej pełnowartościowe są przeznaczone do panowania nad rasami niższymi <sup>16</sup> .

<sup>12</sup> Na podstawie art. 18<sup>3a</sup> § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

<sup>13</sup> Na podstawie: Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, Warszawa 2002, Wydawnictwo W. A. B.

<sup>14</sup> Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004 – 2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

<sup>15</sup> Na podstawie: Cencini A., Maneti A., *Psychologia a formacja – struktura i dynamika*, Kraków 2002, Wydawnictwo WAM.

<sup>16</sup> Hasło: rasizm, w: A. Antoszewski, A. R. Herbut (red.), *Leksykon politologii*, Wrocław 2002, s. 373

Samospełniające się proroctwo	Zjawisko zachodzące w relacjach międzyludzkich, polegające na tym, że ktoś fałszywie spostrzega jakąś sytuację, a następnie tak się zachowuje, że jego zachowania prowokują potwierdzenie "prawdziwości" tego początkowo fałszywego sposobu widzenia sytuacji.
Samoświadomość	Poczucie, że jest się odrębną, integralną, samosterowalną osobą; znajomość swoich możliwości, zasobów i ograniczeń oraz swojego miejsca w otoczeniu społecznym; zdolność rozumienia siebie (emocji, potrzeb, wyborów, działań, itp.) w swoim doświadczeniu życiowym
Stereotypy	Charakterystyki przypisane czy kojarzone z członkami danej grupy społecznej lub kategorii. <sup>17</sup> Przyjęte z góry wyobrażenia, nierzadko tendencyjne, na temat wyglądu, zachowań i cech przedstawicieli określonej grupy lub kategorii społecznej (np. osób należących do mniejszości narodowej, osób o orientacji homoseksualnej, itp.), a utworzone w wyniku uogólnień opartych na fałszywych, niekompletnych lub niesprawdzonych informacjach. Gdy to wyobrażenie jest powszechnie podzielane przez większą grupę ludzi, mówimy o stereotypie społecznym.
Tolerancja	Postawa w stosunku do ludzi różniących się w jakiś sposób od nas, uznająca prawo do tej odmienności. Tolerancja przejawia się w nie narzucaniu mniejszości perspektywy grupy dominującej oraz w szacunku dla różnych form samookreślenia się i posiadania różnych od naszych preferencji i wartości.
Uprzedzenia	Przekonania, wartości i postawy wobec innych, które 1 - są ukształtowane na podstawie niekompletnych informacji, 2 - względnie niewrażliwe na niezgodne z nimi informacje 3 - w kategoriyczny sposób przypisują jednostki do pewnych klas lub grup, które zwykle są określane negatywnie. Jest to zatem gotowość do reagowania w tendencyjny sposób na członków pewnych grup. <sup>18</sup> Tendencyjna i uogólniona ocena jednostek lub grup, oparta na ich rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach lub cechach. Istotnym składnikiem uprzedzenia jest komponent emocjonalny, który często motywuje do agresji i działań dyskryminujących.
Wiktymizacja	Represje stosowane wobec osoby, która czując się ofiarą dyskryminacji podjęła działania mające na celu przywrócenie poszanowania jej prawa do równego traktowania. <sup>19</sup>

## BIBLIOGRAFIA

Spis proponowanej literatury w języku polskim:

<sup>17</sup> Barbara Weigl, *Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999, za Stagor C., Lange J. E., *Mental representation of social groups: Advanced in understanding stereotypes and stereotyping*, [w:] M. P. Zanna (red.), *Advances in experimental social Psychology* (Tom 26, s. 357-416), San Diego, CA, 1994: Academic Press.

<sup>18</sup> Barbara Weigl, *Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999, za Zimbardo P. G., Ruch F. L. *Psychologia i życie*, Warszawa 1988, Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

<sup>19</sup> Na podstawie art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

Weigl B.	Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999
Chlewiński Z. Kurcz I.	Uprzedzenia i stereotypy, Warszawa 1992, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
Kurcz I.	Zmienność i nieuchronność stereotypów, Warszawa 1995, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
Kowalski S., Tulli M.	Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści, Warszawa 2002, Wydawnictwo W. A. B.
Biuro Informacji Rady Europy – Biuletyn	1/1999 – Nietolerancja. Rasizm. Ksenofobia.
Biuro Informacji Rady Europy – Biuletyn	1/2001 – Tolerancja, przeciwdziałanie rasizmowi i ksenofobii. Wyzwania jednoczącej się Europy.
Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn	Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet
Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn	Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji
	Homofobia po polsku, red. Z. Sypniewski i B. Warkocki, Warszawa 2004, Wydawnictwo Sic!
Bohner G., Wanke M.	Postawy i zmiana postaw, Gdańsk 2004, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
Macrae C.N., Stangor C., Hewstone M.,	Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie, Gdańsk 1999, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
Nelson T.D.	Psychologia uprzedzeń, Gdańsk 2003, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
Philip G. Zimbardo	Psychologia i życie, Warszawa 1999, Wydawnictwo Naukowe PWN SA,
E. Aronson, T.D. Wilson, R. M. Akert	Psychologia społeczna, Poznań 1997, Zysk i S-ka Wydawnictwo,
W.G. Stephan, C.W. Stephan	Wywieranie wpływu przez grupy. Psychologia relacji, Gdańsk 2000, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne,