

Krajowy Program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013-2016 (skrót)

Dokument, który zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2010,Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.) opracowuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celów wyznaczonych w Programie zostały wskazane w następujących obszarach:

- I. **POLTYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA**
- II. **RÓWNE TRAKTOWANIE NA RYNKU PRACY I W SYSTEMIE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**
- III. **PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY, W TYM PRZEMOCY W RODZINIE I ZWIĘKSZENIE OCHRONY OSÓB DOŚWIADCZAJĄCYCH PRZEMOCY**
- IV. **RÓWNE TRAKTOWANIE W SYSTEMIE EDUKACJI**
- V. **RÓWNE TRAKTOWANIE W SYSTEMIE OCHRONY ZDROWIA**
- VI. **RÓWNE TRAKTOWANIE W DOSTĘPIE DO DÓBR I USŁUG**

Konstrukcja Krajowego Programu działań na Rzecz Równego traktowania na lata 2013-2016

Program został podzielony na następujące części:



OBSZARY, CELE I KLUCZOWE ZADANIA

I. Obszar: Polityka antydyskryminacyjna

Ogólnym celem polityki równego traktowania jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, ład instytucjonalny oraz zachowanie społeczne tak, aby nie była naruszana zasada równego traktowania określona w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego.

W związku z powyższym konieczne jest stworzenie skutecznego systemu monitoringu i ewaluacji polityki równego traktowania oraz systemu współpracy administracji rządowej szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego z organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi. Systematyczny monitoring i ewaluacja powinny opierać się m.in. na:

- sprawozdawczości Głównego Urzędu Statystycznego;
- sprawozdawczości organów administracji rządowej;
- wynikach reprezentatywnych badań ogólnopolskich realizowanych cyklicznie przez niezależne jednostki;
- wynikach badań sondażowych realizowanych cyklicznie na zlecenie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

W celu zgodnego z zasadą horyzontalności usprawnienia realizacji zasady równego traktowania w Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim we Wrocławiu został powołany Pełnomocnik Wojewody ds. Równego Traktowania.

Zakres działania pełnomocnika:

- 1) realizowanie polityki rządu na terenie województwa dolnośląskiego w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną;
- 2) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;
- 3) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;
- 4) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;
- 5) współpraca z organizacjami społecznymi na terenie województwa dolnośląskiego, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

6) podejmowanie działań służących promowaniu zasady równego traktowania na terenie województwa oraz w urzędzie obsługującym wojewodę;

7) udzielanie na wniosek Pełnomocnika informacji dotyczącej przestrzegania zasady równego traktowania na terenie województwa oraz w urzędzie obsługującym wojewodę;

8) współpraca z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;

9) współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania.

Wszystkie zadania wynikające z ochrony dyskryminowanych są prowadzone we współpracy z właściwymi organami administracji rządowej, instytucjami publicznymi, organami samorządu terytorialnego.

II. Obszar: Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczenia społecznego

Ochrona przed dyskryminacją na rynku pracy opiera się na **ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.)** Kodeks pracy zawiera otwarty katalog cech chronionych. Przepisy zakazujące dyskryminacji znajdują się przede wszystkim w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Kodeks pracy zawiera także definicję molestowania i molestowania seksualnego.

Również **ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)** jako jedną z podstawowych zasad określa zasadę równości. Przepisy ustawy zawierają zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznania religijne, ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców.

Sytuacja kobiet na rynku pracy i w systemie zabezpieczenia społecznego

Polityka wobec kobiet, mająca zapewnić im równe z mężczyznami szanse we wszystkich obszarach życia, jest przedmiotem szczególnej troski państwa. Płeć to jedna z niewielu przesłanek dyskryminacji, której w Konstytucji RP poświęcony jest odrębny artykuł. I tak

zgodnie z **artykułem 33 ustęp 1 Konstytucji RP** „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” natomiast ustęp drugi mówi, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

Szczególnie trudną sytuację na rynku pracy mają kobiety, które opiekują się dziećmi lub osobami zależnymi. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest uwarunkowana poprzez:

- * panujące wzorce rodziny, często powiązane z tradycyjnym podziałem ról,
- * stereotypy płci i związane z nimi uprzedzenia,
- * społeczno-ekonomiczne skutki segregacji edukacyjnej i segregacji ról płciowych na wczesnych etapach procesów edukacyjnych,
- * utrudniony dostęp do instytucji opieki oraz system zabezpieczeń społecznych, który w niewystarczający sposób wspiera osoby wykonujące funkcje opiekuńcze.

Molestowanie w miejscu pracy

W myśl **art. 183a § 5 Kodeksu pracy** molestowanie to „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”. Powyższą sytuację należy odróżnić od molestowania seksualnego (dyskryminacji ze względu na płeć), które jest zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, i którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 183a § 6 Kodeksu pracy). Na molestowanie seksualne składają się zarówno fizyczne, werbalne, jak i pozawerbalne elementy.

Jednym z problemów na rynku pracy doświadczanym częściej przez kobiety jest molestowanie seksualne. Oszacowanie skali występowania zjawiska molestowania seksualnego w miejscu pracy jest bardzo trudne z uwagi na fakt, że samo w sobie jest wstydliwe i obciążające dla ofiary, co może zniechęcać do zgłaszania takich sytuacji. Molestowanie seksualne dotyka w Polsce częściej osób o niepewnej sytuacji finansowej, które nie mogą sobie pozwolić na utratę pracy, czyli są to zwykle osoby w krytycznej sytuacji finansowej, samotne matki, rozwiedzione kobiety, osoby z niepełnosprawnością.

Szanse kobiet i mężczyzn w dostępie do stanowisk kierowniczych

Innym problemem na rynku pracy jest mała reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Na całym świecie obserwuje się w obszarach związanych z władzą i zarządzaniem, szczególnie najwyższego szczebla, przewagę mężczyzn. Istotną barierą w awansie kobiet jest utrzymywanie

się stereotypów, według których kobiety gorzej nadają się do sprawowania funkcji kierowniczych niż mężczyźni. Istnieje przekonanie, że są mniej dyspozycyjne z powodu obciążenia obowiązkami rodzinnymi. Przypisuje im się tendencje do opiekowania się podwładnymi, a nie delegowania zadań. Uważa się, że nie są wystarczająco stanowcze i zbyt miękkie w negocjacjach.

Luka płacowa

Luki płacowej nie należy mylić z dyskryminacją płacową. Luka płacowa pokazuje różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn i jest sumarycznym wskaźnikiem równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Może wynikać z obiektywnych, strukturalnych różnic w funkcjonowaniu kobiet w firmach i społeczeństwie niekoniecznie oznacza bezpośrednią dyskryminację kobiet przez pracodawcę. Natomiast ta część luki płacowej, która dotyczy różnic zarobków na tych samych stanowiskach przy porównywalnym wykształceniu, doświadczeniu i kompetencjach jest dyskryminacją płacową, a więc działaniem niezgodnym z polskim prawem.⁵⁷ Jedno i drugie zjawisko jest przedmiotem odpowiednich polityk praktycznie wszystkich państw UE.

Zgodnie z art. 18^{3c} Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pomimo istniejących regulacji prawnych różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal się utrzymują.

Osoby starsze na rynku pracy

Do grup silnie narażonych na dyskryminację na rynku pracy należą osoby, które ukończyły 50 rok życia. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w okresie 2008-2011 wzrósł znacząco (z 32.7% w 1. kwartale 2008 r. do 38.3% w 1. kw. 2011 r.).

Według badania Bilans Kapitału Ludzkiego z 2012 r. wśród osób w wieku 55–59/64 lata aktywizacji zawodowej (spadek nieaktywnych z 60% do 50% między 2010 i 2012 r.) towarzyszy zarówno wzrost stopy zatrudnienia (z 35% do 42%), jak i wzrost odsetka bezrobotnych (z 4% do 8%). Zjawisko to jest szczególnie wyraziste w grupie kobiet: w latach 2010–2012 odsetek nieaktywnych zawodowo kobiet w wieku 55–59 lat spadł z 67% do 52%, z czym wiązał się wzrost odsetka pracujących (z 30% do 41%) i bezrobotnych (z 3% do 7%).

W Polsce od pięciu lat kwestie dotyczące aktywności zawodowej i zatrudnienia osób po 50 roku życia są obecne w debacie publicznej i polityce państwa. W roku 2008 Rada Ministrów przyjęła program *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, który wskazywał średniookresowe cele polityki rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, polityki zdrowotnej oraz edukacyjnej w kontekście zachodzących zmian demograficznych. Program *Solidarność Pokoleń 50+* stanowi pakiet działań rządowych i samorządowych obejmujący szerokie spektrum inicjatyw, które kładą szczególny nacisk na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy

Kolejną grupą narażoną na dyskryminację na rynku pracy są osoby z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia w III kwartale 2012 roku dla osób niepełnosprawnych wyniósł 14,9%. Współczynnik aktywności zawodowej w III kwartale 2012 roku dla osób niepełnosprawnych

z orzeczeniem wyniósł 17,5%. Stopa Bezrobocia w III kwartale 2012 roku ogółem dla osób niepełnosprawnych wyniosła 14,8%.⁶⁹

Młode osoby z niepełnosprawnością później wchodzą w dorosłe życie na własny rachunek. Jak podnoszą organizacje pozarządowe zajmujące się pomocą tej grupie osób, brakuje informacji i kompleksowego wsparcia dla tych osób tuż po zakończeniu edukacji lub jest ono źle adresowane i nieefektywne, co może stanowić jedną z przyczyn ich mniejszej aktywności zawodowej w porównaniu z rówieśnikami. Działania promocyjne, mające na celu upowszechnienie wiedzy na temat istniejących instrumentów wsparcia, mogą przyczynić się do zwiększenia świadomości młodych osób z niepełnosprawnością i pełnego wykorzystania dostępnej pomocy. Pożądane efekty może również przynieść powiązanie działań promocyjnych z poszerzeniem oferty wsparcia m.in. poprzez nowy instrument aktywizacji zawodowej - zatrudnienie wspomagane.

Zgodnie z wynikami ogólnopolskich reprezentatywnych badań przeprowadzonych w projekcie „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, podczas rekrutacji sprawność okazała się cechą najważniejszą dla zatrudniającego. Bycie osobą z niepełnosprawnością było trzy razy bardziej znaczące i wpływające na to, czy dana osoba dostanie pracę, niż wiek kandydatki lub kandydata ubiegających się o pracę, oraz ponad 5 razy ważniejsze niż płeć osoby aplikującej. W najmniej korzystnej sytuacji są osoby niewidome i niesłyszące, a w nieco lepszej - osoby poruszające się na wózku.

Cudzoziemcy oraz osoby o innym niż polskie pochodzeniu etnicznym lub narodowym na rynku pracy

Grupą doświadczającą szeregu trudności na rynku pracy są cudzoziemcy. Jednak tylko nieliczne z problemów mają znamiona dyskryminacji, ponieważ każde państwo UE, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ma prawo do swobodnego kształtowania polityki migracyjnej umożliwiającej chronienie własnego rynku pracy. Wiele z doświadczanych przez cudzoziemców utrudnień nie nosi znamion dyskryminacji także ze względu na fakt, że przepisy antydyskryminacyjne chroniące pracowników i pracownice odnoszą się do osób zatrudnionych na formalnym rynku pracy - nie chronią zatem osób zatrudnionych w tzw. szarej strefie.

Sytuacja na rynku pracy osób LGBT

Grupą pozostającą w szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby transpłciowe. Jak wskazuje Fundacja Trans-Fuzja, zajmująca się przeciwdziałaniem dyskryminacji osób transpłciowych, sytuacja tej grupy na rynku pracy w czasie korekty płci wiąże się z wieloma problemami, a niektóre z nich, zgodnie z prawem polskim, należy uznać za przejaw dyskryminacji. W związku z brakiem regulacji dotyczących korekty płci w Polsce, proces ten trwa około 2 lata. W tym czasie osoby transpłciowe muszą posługiwać się dokumentami, które w trakcie tzw. testu realnego życia (życia zgodnego z płcią psychiczną) nie odpowiadają zarówno ich wyglądowi, jak i ich własnemu poczuciu tożsamości płciowej. Powoduje to szereg problemów zarówno przy poszukiwaniu pracy, jak i w miejscu, w którym w trakcie korekty płci osoby transpłciowe pracują. Dodatkowym problemem jest także brak regulacji prawnych dotyczących świadectw

z poprzednich miejsc pracy - ich korekta zależy bowiem od dobrej woli byłych pracodawców osoby transpłciowej. Według ekspertów i ekspertek z zakresu dyskryminacji osób transpłciowych także w czasie następującym po formalnej zmianie płci osoby te doświadczają istotnych problemów ze znalezieniem zatrudnienia.

III. Obszar: Przeciwdziałanie przemocy, w tym przemocy w rodzinie i zwiększenie ochrony osób doświadczających przemocy

Konstytucja RP i przepisy rangi ustawowej gwarantują wszystkim obywatelom prawo do życia wolnego od przemocy, w sferze publicznej i prywatnej. Stosowanie przemocy wobec kogokolwiek jest w polskim prawie zabronione i traktowane jako przestępstwo. Niektóre grupy społeczne są bardziej narażone na ryzyko, że staną się ofiarami przemocy, u podstaw której leży posiadanie przez nich określonej cechy. Taka sytuacja ma miejsce wobec kobiet (najczęściej doświadczających przemocy w rodzinie oraz przemocy seksualnej), osób z niepełnosprawnością, osób starszych, dzieci, osób LGBT i osób o innym niż polskie pochodzeniu etnicznym lub narodowym (przemoc motywowana uprzedzeniami, w tym mowa nienawiści).

W Polsce uregulowania dotyczące przemocy zawarte są w **ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493, z późn. zm.)**, prawie karnym, prawie cywilnym oraz regulacjach prawnych dotyczących pomocy społecznej i ochrony zdrowia. Realizowany jest **Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie (uchwalony uchwałą Nr 162/2006 Rady Ministrów z dnia 25 września 2006 r.)**, Rządowy program ograniczania przestępczości i aspołecznych zachowań „Razem bezpieczniej”, Krajowy Plan Działań przeciwko Handlowi Ludźmi.

W systemie polskim ochrona i pomoc przysługują bez względu na płeć. Przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie zobowiązują w równym stopniu do działań wobec wszystkich kategorii osób doświadczających przemocy w rodzinie: kobiet, mężczyzn, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością. Ustawa dotyczy przemocy zdefiniowanej jako jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste członka rodziny, w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą.

IV. Obszar: Równe traktowanie w systemie edukacji

Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestie związane z systemem oświaty w Polsce jest **ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.)**. System oświaty zapewnia m.in. realizację prawa każdego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej do kształcenia się oraz prawa dzieci i młodzieży do wychowania i opieki, odpowiednich do wieku i osiągniętego rozwoju. Ustawa określa m.in. zasady kształcenia, wychowania i opieki w przedszkolach, szkołach i placówkach.

Zgodnie z preambułą ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty szkoła jest zobowiązana zapewnić każdemu uczniowi warunki niezbędne do jego rozwoju, przygotować go

do wypełniania obowiązków rodzinnych i obywatelskich w oparciu o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności.

Obowiązująca od roku szkolnego 2009/2010 nowa podstawa programowa została zastąpiona rozporządzeniem **Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. poz. 977)**. Podstawa programowa uwzględnia w szerokim zakresie treści nauczania dotyczące poszanowania godności człowieka, równości oraz praw człowieka. Pośród celów głównych wskazano zatem przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji i nietolerancji.

W opinii autorów publikacji podsumowującej badania zrealizowane przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, treści zawarte w podstawie programowej **nadal w niewystarczającym stopniu znajdują odzwierciedlenie w programach nauczania oraz narzędziach edukacyjnych**.

Osoby niepełnosprawne

W ramach funkcjonowania systemu oświaty jednym z ważniejszych zadań jest opieka nad uczniami z niepełnosprawnością oraz umożliwienie uczniom „podtrzymywania poczucia tożsamości narodowej, etnicznej, językowej i religijnej, a w szczególności nauki języka oraz własnej historii i kultury” (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty Dz. U. z 2004 r. Nr 256 poz. 2572 z późn. zm.).

Osoby z niepełnosprawnością są zagrożone wykluczeniem społecznym. Funkcjonowanie tych osób w społeczeństwie utrudniają ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, ale również niewłaściwe dostosowanie otoczenia do ich potrzeb.

Nadal nie wszystkie placówki systemu oświaty mają w wystarczającym stopniu zlikwidowane bariery architektoniczne. Zdarza się, że w takich przypadkach niezasadnie przydziela się uczniom z niepełnosprawnością indywidualne nauczanie.

Wciąż problemem w sferze edukacji jest niepełny wachlarz odpowiednich materiałów edukacyjnych, uwzględniających rodzaj niepełnosprawności uczniów i uczennic.

W Polsce wiele dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością realizuje obowiązek szkolny i obowiązek nauki w szkołach specjalnych. W Europie ten typ kształcenia uznawany jest za typ kształcenia o charakterze segregacyjnym, czyli oddzielającym od siebie dzieci pełnosprawne i z niepełnosprawnością.

Znowelizowana w 2011 r. **ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572)** zalicza do podstawowych obowiązków uczelni „stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych”. Taki stan prawny wyznacza zupełnie nową perspektywę kształcenia osób niepełnosprawnych na poziomie szkolnictwa wyższego. Dotychczas dobra wola przedstawicieli konkretnych uczelni często decydowała o dostępie do instytucji akademickich. Fakt nałożenia obowiązku dostępności na wszystkie uczelnie powinien przyczynić się do zmniejszenia dysproporcji pomiędzy liczbą absolwentów z niepełnosprawnością oraz sprawnych.

Mniejszości etniczne

Zasady i organizację udzielania uczniom uczęszczającym do przedszkoli, szkół i placówek, ich rodzicom oraz nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej wynikającej m.in. z trudności adaptacyjnych, związanych z różnicami kulturowymi lub ze zmianą środowiska edukacyjnego, w tym związanych z wcześniejszym kształceniem za granicą określają przepisy **rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 532)**. Z powyższych przepisów wynika ponadto, że pomoc ta może być udzielana również z inicjatywy asystenta edukacji romskiej. Minister Edukacji Narodowej we współpracy z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji podejmuje szereg działań na rzecz przygotowania kadry do pracy z uczniami wielojęzycznymi i wielokulturowymi. Nadal jednak potrzeby w tym obszarze są bardzo duże i wymagają dalszych wysiłków i zaangażowania zarówno nauczycieli jak i władz samorządowych. Dotyczy to w szczególności znajomości języka polskiego, bez której potencjał uczniów w szkołach nie może być w pełni wykorzystany.

Osoby starsze

Zgodnie z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji dostęp do edukacji nie powinien być ograniczony żadną przesłanką. W Polsce wciąż problemem jest podejmowanie kształcenia przez osoby starsze.

Współczesna andragogika i gerontologia są zgodne co do tego, że na jakość starzenia się ogromny wpływ ma edukacja. Włączenie osób starszych w system edukacji obejmującej uczenie się przez całe życie, rozumiane jako wielowymiarowy proces, nadający sens życiu, na tle przemian cywilizacyjnych, społecznych i kulturowych jest niezbędnym procesem w świetle zachodzących przemian demograficznych w Europie. Celem zasadniczym w edukacji osób starszych powinno być przejęcie lub utrzymywanie odpowiedzialności za własne życie i samodzielne jego kształtowanie. Nie jest prawdziwym przekonanie, że uczenie się i rozwój mają stan finalny. Traktowanie własnego życia przez osoby starsze w perspektywie rozwoju może istotnie wpływać na poziom zadowolenia z życia. Jest też najlepszą profilaktyką gerontologiczną.

V. Równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia

Na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ochrona przed dyskryminacją w obszarze zdrowia jest dostępna tylko w przypadkach dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Ochrona w pozostałych przypadkach opiera się na zasadach ogólnych, ewentualnie na przepisach szczegółowych. Przykładem takiej specyficznej regulacji jest np. przepis **ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych** wskazujący, że tworzenie list osób oczekujących na świadczenie medyczne „prowadzi się w sposób zapewniający poszanowanie zasady sprawiedliwego, równego, niedyskryminującego i przejrzystego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej(...)”.

Z punktu widzenia ochrony praw człowieka istotnym dokumentem w obszarze zdrowia jest Konwencja o ochronie praw człowieka i godności istoty ludzkiej w odniesieniu do zastosowań biologii i medycyny: Konwencji o prawach człowieka. **Polska podpisała Konwencję oraz Protokół o zakazie klonowania istot ludzkich w dniu 7 maja 1999 r.** Konwencja jest pierwszym wiążącym dokumentem międzynarodowym wskazującym na powiązania biomedycyny z problematyką

ochrony praw człowieka. Regulacje zawarte w Konwencji obejmują wiele istotnych zagadnień, odnośnie do których w Polsce wypracowano i osiągnięto już odpowiednie standardy.

Grupą, która narażona jest na nierówne traktowanie w systemie ochrony zdrowia są osoby starsze. Problemem budzącym duże kontrowersje ze strony ekspertów i ekspertek, a dotyczącym osoby starsze w dostępie do usług medycznych, jest istnienie limitów wiekowych na badania i usługi medyczne. W niektórych przypadkach mogą być one traktowane jako forma dyskryminacji, jednak ze względu na złożoność problemu, poszczególne przypadki należy rozpatrywać indywidualnie.

Eksperci i ekspertki zajmujący się sytuacją cudzoziemców w Polsce podkreślają kwestię pojawiających się problemów w dostępie do opieki ginekologicznej dla kobiet ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy oraz kobiet objętych ochroną, które zgodnie z prawem powinny mieć możliwość korzystania z pomocy specjalistów. Dzieje się tak w sytuacjach, gdy jedynymi dostępnymi ginekologami są mężczyźni, a kobiety (szczególnie te starające się o ochronę międzynarodową) ze względów kulturowo-religijnych mogą jedynie poddać się badaniu przez kobietę lub preferują lekarza mężczyznę (ta druga sytuacja częsta w przypadku kobiet pochodzących z Afryki).

Osoby należące do grupy narażonej na dyskryminację ze względu na orientację seksualną często doświadczają gorszego traktowania w kontakcie z systemem ochrony zdrowia. Zdaniem autorów raportu na temat sytuacji społecznej osób LGBT w polskiej polityce zdrowotnej osoby te są wręcz „niewidzialne”. Przyczyną tego stanu rzeczy jest poziom kształcenia służb medycznych. Główne kompetencje, jakich powinny nabyć osoby studiujące na kierunkach lekarskich, to wiedza o funkcjonowaniu organizmu i chorobach oraz umiejętności wykonywania różnego rodzaju zabiegów. W bardzo niewielkim stopniu przewiduje się kształcenie w zakresie psychologii lekarskiej, co często skutkuje niedostatecznym rozumieniem sytuacji pacjenta.

System ochrony zdrowia nie zabezpiecza należycie osób dotkniętych przestępstwem seksualnym. Nie zostały przewidziane świadczenia finansowane przez Narodowy Fundusz Zdrowia, które mogłyby stanowić pakiet usług skierowanych do osób dotkniętych przestępstwem seksualnym. W tym celu istotne jest zdiagnozowanie listy zagrożeń zdrowotnych spowodowanych przestępstwem seksualnym. Określenia wymagają też typy badań, które należy przeprowadzić w przypadku osób dotkniętych przestępstwem seksualnym.

VI. Równe traktowanie w dostępie do dóbr i usług

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.) ochronę w dostępie i warunki korzystania z „usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie” (art. 4 pkt 4 lit. e) ogranicza do sytuacji dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość (art. 6). W przypadkach, które nie są objęte tą ustawą należy opierać się na zasadach ogólnych. Mogą to być w szczególności przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.) wprowadzające ochronę przed naruszeniem dóbr osobistych (art. 23

i 24) oraz przepisy ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2010 r. Nr 46 poz. 275) przewidujące karę grzywny dla tego, kto zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru (art. 135) oraz dla tego, kto zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany (art. 138). Przepisy te mogą mieć w szczególności zastosowanie do naruszenia zasady równego traktowania w dostępie do dóbr i usług świadczonych publicznie.