



ROWNOSC . INFO

DYSKRYMINACJA WIELOKROTNA

– historia, teorie, przegląd badań

Dominika Cieślikowska

Natalia Sarata

Tekst opracowany na potrzeby projektu „Sieć na rzecz promowania równości i różnorodności w działaniach administracji publicznej” realizowanego przez Fundację Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Warszawa 2012

Wprowadzenie

Rozważając zagadnienie dyskryminacji wielokrotnej, warto rozpocząć od tego, że każda osoba posiada wiele aspektów tożsamości. Ludzie nie postrzegają samych siebie jako wyłącznie kobiety lub mężczyzn, wyłącznie osoby w konkretnym wieku, tylko jako osoby hetero- lub homoseksualne. Tożsamości ludzi składają się z wielu komponentów, są funkcjami przynależności i identyfikacji z wieloma grupami i kręgami. To złożone, wielowymiarowe całości, z których w zależności od sytuacji niektóre identyfikacje czy role stają się ważniejsze, ale nigdy nie zawierają w sobie wielowymiarowości tożsamości (choć często jesteśmy postrzegani/ne przez innych wyłącznie przez pryzmat przynależności do jednej grupy, co tę złożoność identyfikacji ignoruje). Stąd, wraz z wzrostem w społeczeństwach poziomu wiedzy i świadomości oddziaływania mechanizmów wykluczeń, odchodzi się od używania zamazujących wielowymiarowość tożsamości terminów takich, jak „niepełnosprawny”, „schizofrenik”. By akcentować wieloaspektowość tożsamości i unikać etykietowania, mówimy coraz częściej „osoba z niepełnosprawnością”, „osoba ze schizofrenią” itp. Określenia te sygnalizują, że poza cechą niepełnosprawności, taka osoba posiada jeszcze inne aspekty swojej osoby, a niepełnosprawność nie określa całości jej tożsamości. Lepiej widzimy złożoność, zmniejszamy ryzyko postrzegania takiej osoby wyłącznie poprzez jedną, wybraną jej cechę. Dążymy do tego, by wspierać budowanie platformy do możliwie pełnego uwzględniania wieloaspektowości tożsamości, by wspierać tworzenie otwartego, niewykluczającego, różnorodnego społeczeństwa. Taka złożoność ludzkich tożsamości i przynależności do różnych grup jest kluczową perspektywą w kontekście pojęcia dyskryminacji wielokrotnej, szczególnie w kontekście przynależności do grup mniejszościowych.

Korzenie pojęcia „dyskryminacja wielokrotna” – refleksja Czarnych¹ feministek

Wątki związane z przenikaniem się tożsamości i przynależności do różnych grup oraz wpływu tych przynależności na możliwości i szanse życiowe podnosiły jako pierwsze w latach 70. XX wieku amerykańskie działaczki feministyczne. Pod koniec lat 60. i na początku lat 70. w Stanach Zjednoczonych i w Zachodniej Europie bardzo intensywnie rozwijała się myśl feministyczna i działalność ruchów kobiecych. Ich postulatem było m.in. wyzwolenie się kobiet spod presji społecznego „przepisu płci”, a także budowanie takiego społecznego ładu, w którym kobiety (a później również mężczyźni) i ich możliwości i aspiracje nie byłyby postrzegane jednowymiarowo – wyłącznie przez pryzmat ich płci. Ruch przeciwko dyskryminacji i przemocy wobec kobiet ze względu na płeć rozwijał się bardzo intensywnie, zdobywając sobie powoli coraz szersze uznanie i zrozumienie dla swoich postulatów.

Niemniej już pod koniec lat 70. część feministycznych działaczek zaczęła zwracać uwagę na to, że ruch, w którym na pierwszy plan wysuwają się białe, wykształcone, dobrze sytuowane kobiety z klasy średniej, niekoniecznie reprezentuje i nie zawsze uwzględnia perspektywy i doświadczenia kobiet postrzeganych w amerykańskim społeczeństwie jako „inne” – o kolorze skóry innym niż biały, z tzw. niższych klas, o niższym wykształceniu i dochodach, lesbijek. Wskazały tym samym, że o sytuacji kobiet decyduje ich postrzeganie ze względu na płeć, ale mają na nią istotny wpływ również inne cechy, tożsamości, przynależności. W 1977 roku ukazał się manifest bostońskiej grupy Combahee River Collective² pt. *A Black Feminist Statement*³. Czarne feministki wskazywały w nim, że wykluczenie na bazie płci, „rasy”⁴ i klasy są z sobą nierozzerwalnie związane. Pisały, że doświadczeni e

¹ W analizowanych tekstach feministyczne działaczki używają w odniesieniu do siebie określenia *Black*, stąd w języku polskim posługuję się słowem *Czarne* (NS)

² Nazwa tego kolektywu jest odwołaniem do jedynej w amerykańskiej historii zbrojnej, partyzanckiej akcji abolicyjnej przeprowadzonej przez grupę kobiet. Przeprowadzony w 1863 roku w Południowej Karolinie rajd, którego przewodziła Czarna abolicjonista Harriet Tubman, doprowadził do wyzwolenia ponad 750 niewolników.

³ The Combahee River Collective, *A Black Feminist Statement*, 1977. Dostępny pod adresem: <http://circuitous.org/scraps/combahee.html> Dostęp: 07.09.2011. Za zapoznanie z tym tekstem podczas zajęć *‘Kobiety są jak Żydzi’, ‘Kobiety są jako robotnicy’, ‘Kobiety są jak Czarni’ – jakie są kobiety z mniejszości?* w ramach 9. Feministycznej Akcji Letniej bardzo dziękuję Katarzynie Czerwonogórze (NS).

⁴ Umieszczam słowo „rasa” i „rasowy” w cudzysłowie, ponieważ współczesna refleksja wskazuje, że genetycznie czy biologicznie nie istnieją różne, odmienne „rasy ludzkie”, lecz jeden gatunek ludzki. Jednocześnie „rasa” jest faktem społecznym, tj. ludzie są często traktowani lub traktują inne osoby jak o przynależące do określonej „rasy”. Stąd faktem jest rasizm, choć rasa jako kategoria biologiczna nie istnieje.

białych kobiet z klasy wyższej, dobrze sytuowanych, heteroseksualnych, pełnosprawnych, wykształconych są odległe od doświadczeń kolorowych kobiet, zmagających się nie tylko z seksizmem, ale także z dyskryminacją rasową i klasizmem. Retoryka Ruchu Wyzwolenia Kobiet w Stanach Zjednoczonych lat 60. i 70. organizowała się wokół podobieństwa interesów wszystkich kobiet, co jednak w długoterminowej perspektywie oznaczało marginalizację perspektyw i interesów współtworzących ten ruch kobiet Czarnych, których specyfika doświadczeń była inna⁵. Pisały one: *Jesteśmy oddane walce z opresją rasową, seksualną, opresją heteroseksualności i klasową i jako swoje zadanie widzimy rozwój integrujących te wymiary narzędzi analizy i praktycznych działań, opierając się na realiach, w których wszystkie te główne systemy opresji splatają się ze sobą. Synteza tych opresji tworzy warunki, w których żyjemy*⁶. Dlatego, jak pisały, ważne jest uwzględnianie wielu tożsamości, wielu różnorodnych różnic między kobietami, by skuteczniej przeciwstawiać się seksizmowi i powiązanym z nim innym wykluczeniom⁷. Manifest, widziany w tamtym czasie jako radykalny i separatystyczny, sprawił, że intersekcjonalna analiza stosunków społecznych, uwzględniająca przecięcia wielu różnych przesłanek dyskryminacji jednocześnie, w tym płć, ale nie tylko, stała się w ogóle możliwa do pomyślenia. Dało to początek refleksji nad zjawiskiem określonym później mianem dyskryminacji wielokrotnej w jej różnych odmianach (choć w związku z bardzo powolnym rozpoznawaniem znaczenia dyskryminacji wielokrotnej, jak dotąd przecinanie się „rasy”, płci i etniczności to obszary stosunkowo najlepiej, choć wciąż tylko w nieznacznym stopniu rozpoznane).

Z działań społecznych do Akademii

Kimberlé Crenshaw, amerykańska badaczka i profesorka prawa, idąc tropem Czarnych amerykańskich feministek, wprowadziła pod koniec lat 80. XX wieku do swojej pracy naukowej pojęcie intersekcjonalności (*intersectionality*, od ang. *intersection* - skrzyżowanie), wtedy wykorzystane do opisu przecinania się kategorii „rasy” i gender, oraz zdefiniowała dyskryminację wielokrotną (*multiple discrimination*). Intersekcjonalność jest obecnie rozumiana jako podejście analizujące sposoby, w jakie społeczne i kulturowe kategorie przecinają się z sobą, nakładają na siebie, zająbiają i wzmacniają. W centrum analizy intersekcjonalnej znajdują się powiązania między płcią kulturową,

⁵ Por. Agnieszka Graff, *Więcej niż kontekst – kwestia rasowa a feminizm w Stanach Zjednoczonych*, str. 67-69 [w:] *Gender. Konteksty*, red. Małgorzata Radkiewicz, Rabid, Kraków 2004

⁶ The Combahee River Collective, op. cit, tłumaczenie: Natalia Sarata

⁷ Refleksję tę kontynuowały później m.in. Alice Walker, Angela Davis, bell hooks.

„rasą”, etnicznością, (niepełno)sprawnością, orientacją seksualną, klasą, narodowością itp.⁸ Crenshaw opisała sytuację, w której ludzie należą do wielu mniejszościowych grup jednocześnie i doświadczają w związku z tym specyficznych, zwielokrotnionych form nierównego, gorszego traktowania – dyskryminacji wielokrotnej – w odróżnieniu od dyskryminacji ze względu na jedną przesłankę⁹. Efekt takiego splotu różnych przesłanek nie jest zdaniem Crenshaw prostym wynikiem „sumowania się” różnych wykluczeń, lecz jest innym jakościowo, opierającym się na synergii raczej niż na dodawaniu, rodzajem dyskryminacji¹⁰, której poszczególnych nurtów odnoszących się do różnych przesłanek nie można rozdzielić.

Każda z tożsamości mniejszościowych, które stają się przesłanką dyskryminacji, może nałożyć się na inną i skutkować specyficznym doświadczeniem dyskryminacji. Dla przykładu: w tym samym czasie osoba pochodzenia romskiego (etniczność) może być kobietą (płeć), która może być lesbijką (orientacja seksualna), która może być niepełnosprawna (sprawność), która może być starsza (wiek), która może mieszkać na wsi (miejsce zamieszkania), która może być uboga (status materialny). Osoby mogą doświadczać marginalizujących skutków przecięć osobno (np. kobieta z niepełnosprawnością), ale także jedna osoba może spełniać te wszystkie przesłanki jednocześnie. Jeśli nierówne potraktowanie wiąże się z przynależnością do więcej niż jednej grupy, mówimy o ogólnej kategorii dyskryminacji wielokrotnej.

Dyskryminacja jednostki na gruncie różnych przesłanek – definicje

Timo Makkonen w swoim raporcie dotyczącym tego aspektu dyskryminacji, przygotowanym na zlecenie Ministerstwa Spraw Zagranicznych Finlandii, przytacza wiele różnych nazw pojawiających się w literaturze przedmiotu¹¹ na etapie wykuwania się i ustalania znaczeń tego podejścia, co cały

⁸ Susanne V. Knudsen, *Intersectionality – A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities in Textbooks*, 2005. Dostępny pod adresem:

http://www.caen.iufm.fr/colloque_iartem/pdf/knudsen.pdf Dostęp: 06.09.2011

⁹ Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics* [w:] „University of Chicago Legal Forum”, nr 139, Chicago 1989

¹⁰ Por. Sandra Fredman, *Podwójny problem: dyskryminacja wielokrotna a prawo UE*, 2005, tłum. Joanna Zakrzewska w ramach projektu Fundacji Autonomia dot. dyskryminacji wielokrotnej / krzyżowej „Milczenie nie jest złotem. Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną”. Dostępny pod adresem: http://www.bezuprzedzen.org/doc/podwojny_proble.pdf, dostęp: 28.09.2011

¹¹ Timo Makkonen, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, Turku 2002, str. 9-10

czas trwa. Przykładowe określenia to: „wielokrotnione niekorzyści” (*multiple disadvantages*), „dyskryminacja wielokrotna” (*multiple discrimination*), podwójna i potrójna marginalizacja / dyskryminacja (*double, triple marginalisation / discrimination*), dyskryminacja intersekcjonalna (*intersectional discrimination*), intersekcjonalne podporządkowanie (*intersectional subordination*), intersekcjonalna nieodporność, podatność (*intersectional vulnerability*), dyskryminacja złożona (*compound discrimination*), kumulatywna (*cumulative discrimination*), wielowymiarowa (*multidimensional discrimination*) i interaktywna (*interactive discrimination*). Współcześnie stosuje się najczęściej dwie nazwy: w kręgach akademickich, badawczych używa się zwykle pojęcia dyskryminacji intersekcjonalnej, w organizacjach działających w obszarze praw człowieka stosowany dotychczas najpopularniejszy termin to dyskryminacja wielokrotna.

Osoby mogą doświadczać dyskryminacji w oparciu o swoją przynależność do jednej, wybranej grupy – ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, etniczność, orientację seksualną, wyznanie, przekonania polityczne, stan cywilny i inne swoje cechy. Oznacza to nierówne, gorsze potraktowanie, odmówienie dostępu lub ograniczenie możliwości ze względu na przynależność do określonej grupy mniejszościowej. Taki rodzaj dyskryminacji został dotąd szeroko opisany w literaturze, funkcjonuje także w m.in. w polskim porządku prawnym jako dyskryminacja *per se*¹². Natomiast dyskryminacja, której doświadczają jednostki ze względu na swoją przynależność do wielu różnych grup, została określona szeroką nazwą dyskryminacji wielokrotnej. Wyróżniamy w jej ramach różne typy:

1. **Dyskryminacja wielokrotna** w wąskim rozumieniu – sytuacja, w której jedna osoba jest dyskryminowana ze względu na przynależność do różnych grup, ale doświadcza tej dyskryminacji oddzielnie, w różnym czasie. Np. pracowniczka z niepełnosprawnością ruchową jako kobieta nie jest preferowana przez swojego pracodawcę jako kandydatka do awansu (dyskryminacja ze względu na płeć), a w innym momencie pracodawca nie dba o to, by zawodowe spotkanie zespołu, do którego osoba ta należy, odbyło się w miejscu, do którego ta pracowniczka może się dostać (dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność). W kontekście prawnym taki rodzaj dyskryminacji na podstawie więcej niż jednej przesłanki postrzegany jest jako „zwykła” dyskryminacja, ponieważ oba jej rodzaje dzieją się w różnym czasie. Sytuacje te traktowane są osobno, w oparciu o istniejące przepisy, rozdzielnie traktujące każdy przypadek dyskryminacji i przesłankę, która leżała u jego podstaw¹³.

¹² Np. w polskim Kodeksie pracy, który definiuje dyskryminację w Rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.

¹³ Por. Gay Moon, *Wielokrotna dyskryminacja: potrzeba pełnej sprawiedliwości*, str. 3, tłum. Joanna Zakrzewska w ramach projektu Fundacji Autonomia dot. dyskryminacji wielokrotnej / krzyżowej „*Milczenie nie jest złotem*”.

2. Dyskryminacja sumowana / wiązana (*compound discrimination*) – różne przesłanki dyskryminacji „dodają się” do siebie w jednej sytuacji. W konkretnym przypadku, np. gdy pracodawca poszukuje na dane stanowisko osoby do 30 roku życia, bez statusu imigranckiego, pełnosprawnej, białej, mieszkającej w odległości 5 kilometrów od miejsca pracy. Niespełnienie przez osobę każdego kolejnego z kryteriów odnoszących się do tych tożsamości, nie oznacza braku szans na zatrudnienie, ale te szanse osłabia. Im większej liczby z tego katalogu cech nie spełnia, tym mniejsze prawdopodobieństwo uzyskania pracy na tym stanowisku. Np. w sytuacji, gdy na rynku pracy pewne prace uznawane są za odpowiednie dla mężczyzn, a inne dla imigrantów, prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez kobietę-imigrantkę jest ograniczone, właśnie ze względu na dyskryminację sumowaną.

3. Dyskryminacja intersekcyjna / krzyżowa (*intersectional discrimination*) – To taki rodzaj współgrania z sobą różnych charakterystyk grupowych danej osoby, które wchodzi z sobą w interakcje jednocześnie. Nie daje się ona zredukować do po prostu „sumy” doświadczeń wynikających z przynależności do różnych grup, lecz tworzy nowy, charakterystyczny system wykluczeń.

Timo Makkonen zwraca uwagę, że sytuacji nakładania się na siebie dyskryminacji wynikającej z wielu różnych przesłanek występujących w tym samym czasie nie powinno określać się ogólnym „parasolowym” pojęciem dyskryminacji wielokrotnej. Jako że doświadczenie bycia osobą z niepełnosprawnością w danym społeczeństwie i doświadczenie bycia w nim kobietą nie „sumuje się” do doświadczenia bycia kobietą z niepełnosprawnością – dyskryminacja intersekcyjna / krzyżowa posiada swoją własną, odrębną specyfikę¹⁴. Na przykład kobiety z mniejszości etnicznych mogą spotykać się ze stosowaniem wobec nich specyficznych stereotypów, których skutków nie doświadczają mężczyźni z tych samych mniejszości i które nie dotyczą kobiet z innych grup. Niepełnosprawni geje doświadczają takiego rodzaju specyficznych wykluczeń, z którym nie spotykają się heteroseksualni mężczyźni, ani mężczyźni pełnosprawni. Lesbijki mieszkające na wsi doświadczają innego rodzaju dyskryminacji, niż heteroseksualne kobiety mieszkające na wsi czy lesbijki mieszkające w mieście.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną”. Dostępny pod adresem: http://www.bezuprzedzen.org/doc/wielokrotna_dyskryminacja.pdf Dostęp w dn. 13.09.2011

¹⁴ Timo Makkonen, op. cit., str. 11

Inspirująca perspektywa dyskryminacji wielokrotnej

Kimberlé Crenshaw wskazuje, że budowanie definicji i zasobów wiedzy na temat poszczególnych rodzajów wykluczeń opiera się często badaniu doświadczeń „najbardziej uprzywilejowanych” grup w ramach mniejszości. Dla przykładu, narracja na temat seksizmu często opiera się na doświadczeniach kobiet, należących jednak do grupy „lepiej usytuowanej” (np. białych, heteroseksualnych, pełnosprawnych itp.), podobnie jak wiedza i definicje związane z rasizmem odwołują się często przede wszystkim do doświadczeń Czarnych mężczyzn. „W rezultacie pojęcia związane z istotą dyskryminacji rasowej i płciowej ukształtowane są w tak wąski sposób, że obejmują jedynie niewielkie spektrum doświadczeń, z których żadne nie dotyczy dyskryminacji Czarnych kobiet”, pisze Crenshaw¹⁵.

Nakładające się na siebie tożsamości tworzą między sobą sieci powiązań, nakładając się na siebie i sytuują osobę w binarnym systemie większość -mniejszość, swój-obcy, adekwatna-inna, dobra-zła. Grupy mniejszościowe, podobnie jak większościowe, same w sobie także nie są homogeniczne; w związku z ich wewnętrznym zróżnicowaniem, w nich także mają miejsce napięcia związane z „uprzywilejowaniem” i wykluczeniem w ramach mniejszości, ponieważ przynależność do różnych grup jest społecznie wartościowana – w mniejszościowej grupie kobiet bycie białą, heteroseksualną kobietą o wysokim statusie materialnym daje zdecydowanie inną, lepszą pozycję, niż bycie „inną” etnicznie, dotkniętą ubóstwem kobietą z niepełnosprawnością. Do im większej liczby mniejszościowych grup należy taka osoba, tym większe prawdopodobieństwo doświadczenia dyskryminacji wielokrotnej w jej różnych przejawach.

Zajmując się przesłankami dyskryminacji oddzielnie, wspieramy osobę, która w swojej rzeczywistości doświadcza wielokrotnego wykluczenia, często tylko w jednym aspekcie jej doświadczenia – dokonujemy w ten sposób niejako selekcji aspektu tożsamości osoby, który wspieramy. Przyjęcie perspektywy, że w działaniach na rzecz osób z niepełnosprawnością czy osób z mniejszości etnicznych, powinniśmy uwzględniać wiedzę o specyfice ich doświadczenia także ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, wyznanie, status migrancki i inne przesłanki, pozwala lepiej dotrzeć do tych grup, które są w istocie wykluczone wśród wykluczonych. Umożliwia także poszerzenie naszej wiedzy poza ten jej wycinek dotyczący sytuacji grupy „uprzywilejowanej” w ramach mniejszości. Pozwala *de facto* zobaczyć i włączyć do działań osoby podlegające największej liczbie wykluczeń, w pełniejszy sposób odpowiedzieć na specyfikę ich doświadczeń i rzeczywistych potrzeb wynikających z

¹⁵ Kimberlé Crenshaw za: Sandra Fredman, op. cit.

tego położenia. Mając perspektywę intersekcjonalną, nie zawężamy wsparcia „osób niepełnosprawnych” tylko do ich niepełnosprawności, osób z mniejszości etnicznych tylko do ich pochodzenia, osób starszych tylko do ich wieku. Szanujemy i odpowiadamy na ich różnorodność.

Aby lepiej uwzględniać tę różnorodność doświadczeń, warto dowiedzieć się więcej o sytuacji osób ze względu na różnorodne przesłanki. Niestety, intersekcjonalne statystyki wciąż są dostępne w tylko niewielkim stopniu, wyzwaniem jest tu relatywnie mała liczba badań, które „krzyżowałyby” ze sobą poszczególne cechy osób, np. mimo że istnieje stosunkowo dużo danych dotyczących sytuacji osób mieszkających na wsi oraz badań diagnozujących sytuację kobiet w ogóle, to wciąż niewiele wiadomo o sytuacji kobiet mieszkających na wsi, a jeszcze mniej o żyjących tam kobietach niepełnosprawnych, migrantkach, lesbijkach. Dlatego warto inicjatywy mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, w tym dyskryminacji wielokrotnej rozpocząć od zgromadzenia danych oddających różnorodność grup. One pozwolą stawiać diagnozę sytuacji osób należących do tych grup i lepiej, efektywniej dobierać rozwiązania służące przeciwdziałaniu wykluczeniom osób na różnych płaszczyznach tożsamościowych.

Z NGOów i Akademii do instytucji publicznych

Próbie konstruowania takich badań podjęła całkiem niedawno Agencja Praw Podstawowych (*Fundamental Rights Agency, FRA*), czyli utworzona w 1997 roku niezależna jednostka badawcza Unii Europejskiej z siedzibą w Wiedniu, prowadząca działania związane z monitorowaniem i przeciwdziałaniem rasizmowi, ksenofobii i nietolerancji. W ramach programu działania na lata 2007-2012 jednym z dziewięciu obszarów tematycznych FRA uczyniła po raz pierwszy dyskryminację wielokrotną. W tym obszarze dane są zbierane, by wzmocnić poszanowanie praw podstawowych w UE. W 2010 roku Agencja opublikowała swój pierwszy raport w tym obszarze¹⁶. Raport obejmujący wszystkie państwa członkowskie UE, koncentruje się na diagnozie sytuacji grup mniejszościowych wyróżnionych ze względu na etniczność i status imigrancki, segregując jednocześnie gromadzone dane ze względu na płeć i wiek, by poszerzyć ogląd i zestawia je z wynikami badań populacji nie należącej do grup mniejszościowych.

¹⁶ *EU-Midis, European Union Minorities and Discrimination Survey, Data in Focus 5: 'Multiple Discrimination'*, dostępny pod adresem: <http://bookshop.europa.eu/en/eu-midis-european-union-minorities-and-discrimination-survey-pbTK3010694/> Dostęp: 25.08.2011

W Raporcie Agencja formułuje rekomendacje dla Komisji Europejskiej jako głównego inicjatora procesów ustawodawczych w UE, a także dla państw członkowskich Unii. Zaleca inicjowanie przekrojowych badań w zakresie dyskryminacji wielokrotnej w krajach członkowskich w tym zakresie, a także wprowadzenie definicji tego rodzaju dyskryminacji do prawodawstwa na poziomie wszystkich krajów Wspólnoty. Oceniając funkcjonujące obecnie w UE rozwiązania prawne jako niewystarczające do zagwarantowania niedyskryminacji ze względu na więcej niż jedną przesłankę, zaleca wprowadzenie narzędzi prawnych umożliwiających dochodzenie sprawiedliwości w sytuacji dyskryminacji wielokrotnej, bez pomijania doświadczeń osób wynikających z krzyżujących się tożsamości mniejszościowych (co jest dotychczasową praktyką prawną w wielu krajach UE). Dokument formułuje także zachętę dla organizacji pozarządowych, które pracują w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na status imigrancki i etniczność, by podejmowały wysiłki uwzględniania w swoich działaniach także innych przesłanek dyskryminacji, dotychczas słabo w ich działaniach rozpoznanych. W odniesieniu do instytucji państwowych, Agencja Praw Podstawowych rekomenduje krajowym organom odpowiedzialnym za prowadzenie polityk równościowych (*national equality bodies*), aby monitorowały dyskryminację krzyżową i reagowały na jej przejawy.

Tymczasem w przyjętej w grudniu 2010 roku polskiej „ustawie o równym traktowaniu”¹⁷, czyli *Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, wyznaczającej organy odpowiedzialne na poziomie centralnym za prowadzenie równościowej polityki (Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania) i regulującej obszary ich interwencji, brak definicji i odniesień do dyskryminacji wielokrotnej, mimo że część dokumentów EU takie odniesienia zawiera. Także w *Kodeksie pracy*, który do końca 2010 roku był jedynym w polskim prawie dokumentem operacyjnym gwarantującym równe traktowanie (wyłącznie w obszarze zatrudnienia), brak definicji tego rodzaju dyskryminacji. Polskie prawo, podobnie jak większości krajów UE, traktuje różne przesłanki dyskryminacji rozłącznie, jako działające niezależnie od siebie, a nie wzajemnie się wzmacniające i nakładające na siebie.

Aktualne zaangażowanie Agencji Praw Podstawowych we włączanie dyskryminacji wielokrotnej w zakres zainteresowania instytucji państwowych i organizacji pozarządowych odzwierciedla zwiększające się przekonanie w instytucjach UE o wadze zjawiska krzyżujących się przesłanek dla

¹⁷ Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania przyjęta przez Sejm RP w dn. 3.12.2010 roku. Dostępna pod adresem: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/2F63D00750A8E830C12577A600267926/\\$file/3386.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/2F63D00750A8E830C12577A600267926/$file/3386.pdf) Dostęp w dn. 7.09.2011

sytuacji grup mniejszościowych. Obecnie w Komisji Europejskiej trwają prace przygotowawcze do wdrożenia tzw. *Dyrektywy horyzontalnej*, która zdefiniuje dyskryminację wielokrotną i zobowiąże państwa do wprowadzenia efektywnych środków zaradczych w tym zakresie. Zawarte w niej treści będą obowiązkowo musiały być włączone do prawodawstwa państw członkowskich, zatem w niedalekiej przyszłości odpowiednie zapisy prawne zapewne znajdą się w polskim prawie.

Pierwsze oznaki tego zaangażowania widać jednak także we wcześniejszych dokumentach, np. w punkcie 14 preambuły Dyrektywy o równym traktowaniu osób bez względu na pochodzenie etniczne lub rasowe¹⁸ z 2000 r. (tzw. „dyrektywa rasowa”), który w kontekście przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, wzywa do zapewniania równości także w odniesieniu do płci. W ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich (2007) Komisja Europejska ponadto opublikowała wraz z Duńskim Instytutem Praw Człowieka (*Danish Institute for Human Rights*) raport *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*¹⁹, który przedstawia metodologiczne kwestie związane z prowadzeniem badań dotyczących dyskryminacji wielokrotnej, prezentuje przegląd dotychczasowego dorobku teoretycznego, zawiera opisy dobrych praktyk, a przede wszystkim stwierdza, że zjawisko dyskryminacji wielokrotnej pozostaje wciąż zbyt mało rozpoznane, ponieważ brak danych i badań w tym zakresie. Komisja Europejska wykazuje szczególne zaangażowanie w kontekście krzyżowania się płci i „rasy”, finansując przedsięwzięcia badawcze i monitoringowe, m.in. badania w ramach projektu GendeRace. Wciąż na rozpoznanie i objęcie pracami badawczymi, nie tylko na poziomie UE, ale także na poziomie wszystkich instytucji zainteresowanych rozwijaniem społeczeństwa otwartego i niemarginalizującego, oczekują jednak inne poza płcią, „rasą” i etnicznością przesłanki dyskryminacji. Grupy szczególnie narażone na wykluczenie ze względu na więcej niż jedną przesłankę będą się różnić w zależności od kraju, regionu, lokalnych uwarunkowań, dlatego tak ważne jest prowadzenie badań dyskryminacji wielokrotnej na wszystkich poziomach, a przede wszystkim na poziomie lokalnym, by wydobyć specyficzne dla danego regionu czy kraju wzory krzyżowania się tożsamości.

Szczególnie silny spłot „rasy” z płcią, a także z miejscem zamieszkania (tereny wiejskie) znalazł już wcześniej wyraz w ważnym dokumencie międzynarodowym ratyfikowanym także przez Polskę, jakim jest *Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (CEDAW), przyjęta na forum

¹⁸ Dyrektywa Rady (2000/43/WE) z dn. 29.06.2000

¹⁹ *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, Komisja Europejska 2007. Raport dostępny pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=51&type=2&furtherPubs=no>
Dostęp w dn. 7.09.2011

Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1979 roku. Konwencja co prawda nie zawiera wyrażonego *expressis verbis* odwołania do dyskryminacji wielokrotnej, czy krzyżowej (ze względu na płeć, rasę i miejsce zamieszkania jednocześnie), jednak stwierdza, że eliminacja apartheidu, rasizmu, kolonializmu jest jednym z warunków korzystania przez kobiety i mężczyzn z ich praw. Inne dokumenty ONZ, czyli przyjęte w Pekinie w 1995 roku Deklaracja Pekijska²⁰ i Platforma Działania²¹ wprost uznają istnienie dyskryminacji wielokrotnej i jej różnych, współistniejących form, związanych z wiekiem, (niepełno)sprawnością, statusem społeczno-ekonomicznym, etnicznością, „rasą”, miejscem zamieszkania, statusem migranckim, zobowiązując państwa członkowskie ONZ do uważności w tym zakresie i zapewniania warunków dla coraz skuteczniejszego przeciwdziałania temu rodzajowi dyskryminacji. Uważa się, że właśnie na Czwartej Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie 1995 kwestia dyskryminacji wielokrotnej została podjęta na tak wysokim szczeblu²². To przyspieszyło proces przyjmowania tej perspektywy w innych obszarach i w odniesieniu do innych grup. Kamieniem milowym w umacnianiu uznania interseksjonalności w analizowaniu dyskryminacji była także Światowa Konferencja przeciwko rasizmowi, dyskryminacji rasowej, ksenofobii i pochodnym formom nietolerancji w Durbanie w 2001 roku, gdzie zagadnienie dyskryminacji wielokrotnej pojawiło się jako jeden z ważniejszych tematów dyskusji i końcowych ustaleń.

²⁰ Deklaracja Pekijska, 1995. Dokument dostępny pod adresem:
http://www.unic.un.org.pl/rownouprawienie/deklaracja_pekiska.php

²¹ Platforma Działania – Cele Strategiczne, 1995. Dokument dostępny pod adresem:
http://www.unic.un.org.pl/rownouprawienie/platforma_dzialania.php Dostęp w dn. 14.09.2011

²² Timo Makkonen, op. cit., str. 45

Dyskryminacja wielokrotna – przegląd badań

Celem niniejszej części „Diagnozy wejścia” jest przegląd doniesień z badań nad dyskryminacją wielokrotną w Europie i sprawdzenie jak zjawisko to jest rozpoznawalne i ujmowane w praktyce. Przegląd zasobów bibliograficznych dotyczących dyskryminacji (wielokrotnej) pokazał, że publikacji w tym temacie nie jest jeszcze zbyt wiele i częściej są to opracowania akademickie, *stricte* teoretyczne, bądź krótkie, i także częściej opisowe, artykuły przygotowane przez praktyków/praktyczki. Stąd cztery poniżej wymienione raporty z badań stanowią unikalne i w zasadzie jedyne tak kompleksowe ujęcie tematu. Do omówionych w tym tekście pozycji, od najszerzej odnoszących do tematu do tych skierowanych na badanie wybranych wątków, należą:

1. Raport Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej: *„Data in Focus Report, Multiple Discrimination”* z 2011 roku
(oficjalne tłumaczenie tytułu: „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 5: Dyskryminacja wielokrotna”);
2. Raport Komisji Europejskiej: *“Tackling Multiple Discrimination - Practices, policies and laws”* z 2007 roku
(robocze tłumaczenie tytułu: „Zwalczanie Dyskryminacji Wielokrotnej – praktyki, polityki, prawa”);
3. Raport z badania przeprowadzonego pod przewodnictwem Université Libre de Bruxelles, finansowanego ze środków unijnych: *“GENDERACE - The use of racial anti-discrimination laws: gender and citizenship in a multicultural context”* z 2010 roku
(robocze tłumaczenie tytułu: “GENDERACE – praktyka antyrasistowskich praw antidyskryminacyjnych: płeć i obywatelstwo w międzykulturowym kontekście”).
4. Publikacja przygotowana przez Europejską Sieć Ekspertów/tek Prawa w Dziedzinie Równości Płci: *“Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?”* z roku 2009

(robocze tłumaczenie tytułu: „Dyskryminacja Wielokrotna w prawie UE. Szanse na prawne sposoby odnoszenia się do dyskryminacji ze względu na płeć i inne krzyżujące się z nią przestanki?”);

Są to raporty dotyczące dużych, przekrojowych badań nad dyskryminacją wielokrotną. Łącznie, uzupełniając się, tworzą one obraz tego, w jakim stopniu zjawisko to jest (nie)obecne w zabezpieczeniach prawnych, strategiach instytucji unijnych i narodowych oraz w świadomości i praktykach przedstawicieli i przedstawielek administracji publicznej, w tym agend wyspecjalizowanych do zwalczania dyskryminacji. Zjawisko to jest też mało rozpoznawalne i zoperacjonalizowane w działaniach organizacji pozarządowych przeciwdziałających dyskryminacji i zajmujących się grupami narażonymi na jej doświadczanie. Ponadto wiedza i świadomość dyskryminacji wielokrotnej jest słabo widoczna także wśród ekspertów i ekspertek (w tym zajmujących się prawem od strony teoretycznej jak i praktycznej), obywateli i obywaterek różnych krajów europejskich, w tym osób prywatnych narażonych na dyskryminację ze względu na przynależność do niedominujących grup społecznych w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Z racji, że poszczególne badania oparte były o inne założenia, przeprowadzone były z wykorzystaniem różnorodnej metodologii i badały różne grupy oraz obszary życia, bezpośrednie porównywanie wyników i rekomendacji jest trudne. Najpierw dokonany zostanie więc skrót doniesień z poszczególnych raportów w odniesieniu do założeń (cele, definicja dyskryminacji wielokrotnej, metody badawcze, dobrane grupy badawcze) i szczegółowiej przedstawionych wniosków i rekomendacji z badań. Dopiero w końcowej części diagnozy wejścia będzie można zapoznać się z podsumowaniem porównywalnych wątków z badań i ogólnych wniosków i rekomendacji.

Przegląd raportów z badań na temat dyskryminacji wielokrotnej

„Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 5: Dyskryminacja wielokrotna”,

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 2011

Badanie i raport Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) **na temat dyskryminacji wielokrotnej** („Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 5: Dyskryminacja wielokrotna” - 02/02/2011) będące najnowszym, piątym z serii raportów tej Agencji na temat mniejszości etnicznych i narodowych w kontekście dyskryminacji (EU-MIDIS), jest unikatową pozycją wśród dostępnych publikacji i uzupełnia informacje prezentowane w serii „Data in Focus Report”/ „Sprawozdanie – ‘Kluczowe dane’”. Przed jego wydaniem Agencja opublikowała cztery wcześniejsze sprawozdania, tj.:

1. „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 1: Romowie” (22/04/2009) – pierwsze z serii sprawozdań EU-MIDIS „Kluczowe dane”. Romów/Romni wybrano jako pierwszą grupę, na temat której przygotowano sprawozdanie tematyczne, ponieważ w badaniu EU-MIDIS zgłaszają oni/one ogólnie najwyższy poziom dyskryminacji.
2. „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 2: Muzułmanie” (28/05/2009) to sprawozdanie na temat muzułmanów i muzułmank przedstawiające dane dotyczące doświadczanej przez nich dyskryminacji i wiktymizacji w UE. Obejmuje ono muzułmańskich respondentów/teki o różnym pochodzeniu etnicznym w 14 państwach członkowskich.
3. „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 3: Świadomość praw” (07/05/2010) pokazywało wyniki badania wiedzy i świadomości respondentów/tek nt. ich praw w obszarze niedyskryminacji (zagwarantowanej w Artykule 21 Karty Praw Podstawowych UE) i wiedzy o instytucjach dbających o równość w ich krajach.
4. „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 4: Zatrzymania przez policję i mniejszości” (11/10/2010) *pokazuje doświadczenia respondentów/tek pochodzących z mniejszościowych grup etnicznych i imigranckich związane z zatrzymywaniem ich przez policję oraz opisuje poziom zaufania społecznego osób z tych grup do instytucji i jej przedstawicieli/lek.*

ZAŁOŻENIA BADANIA I RAPORTÓW: Serię rozpoczęła wstępna publikacja dostępna w zasobach bibliograficznych FRA jako „Badanie EU-MIDIS w skrócie” (22/04/2009), która stanowi ogólny zarys

całego badania EU-MIDIS i zwraca uwagę na doświadczenia migrantów/tek i przedstawicieli/lek mniejszości etnicznych w zakresie dyskryminacji i przestępstw na tle rasowym oraz na potrzebę budowania i wdrażania odpowiednich strategii przeciwdziałających tym zjawiskom w UE. Cała seria raportów EU-MIDIS stanowi istotny wkład w tworzenie mapy dyskryminacji osób pochodzących z mniejszości etnicznych i grup imigranckich w Europie w różnych obszarach życia (w edukacji, na rynku pracy, w sferze usług, w służbie zdrowia i innych) i w poszczególnych publikacjach uszczegółowia wyniki dotyczące konkretnej grupy lub obszaru w jakim dochodzi do dyskryminacji.

PRZYJĘTA DEFINICJA DYSKRYMINACJI WIELOKROTNEJ: Najnowsza publikacja odnosi się bezpośrednio do zjawiska dyskryminacji wielokrotnej, która została w publikacji zdefiniowana tak, by była zrozumiała i przyjazna respondentom/tkom, i brzmi: „dyskryminacja na bazie różnych podstaw/przesłanek dyskryminacyjnych, takich jak płeć i wiek, jak również etniczność i pochodzenie migranckie²³”. Autorzy i autorki raportu zauważają, że coraz więcej uwagi poświęcane jest temu fenomenowi i jego znaczeniu w życiu ludzi w takich dyscyplinach nauki, jak *gender studies* i niektórych gałęziach studiów społeczno-prawnych²⁴. Podkreślają, że przyjrzenie się temu zjawisku wynika z, choć powolnego, to stale wzrastającego rozpoznania i uznania tego fenomenu w prawie i politykach UE, które zaznaczane jest przy różnych okazjach, na przykład w rezolucji Parlamentu Europejskiego z 25 listopada 2009 roku, która to „nawołuje państwa członkowskie do zrewidowania implementacji wszystkich polityk pod kątem dyskryminacji wielokrotnej”²⁵. Jednakże stwierdzają, że prawo nadal powolnie wprowadza tę koncepcję do swojej praktyki, w której występuje jedynie kilka słynnych przypadków dostrzeżenia i uznania tego zjawiska²⁶.

GRUPA BADANA: Badanie zostało przeprowadzone wśród 23 500 osób pochodzących z mniejszości etnicznych i imigranckich w 27 państwach członkowskich UE. Wyniki badania przeprowadzonego na tej grupie zostały porównane w najnowszym raporcie z danymi zebranymi w badaniu Eurobarometr 296²⁷ (dotyczącym dyskryminacji w UE), którego grupą docelową byli reprezentanci/tki całego

²³ „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’, część 5: Dyskryminacja wielokrotna”, (2011), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, str. 3.

²⁴ Ibidem, str. 6.

²⁵ Ibidem, str. 5.

²⁶ „Sprawozdanie ‘Kluczowe dane’...”, op. cit., str. 6.

²⁷ “Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes”, (2008), Special Eurobarometer 296, Komisja Europejska.

społeczeństwa różnych krajów europejskich. W raporcie tym możemy zatem przyrzeć się wynikom zebranych wśród przedstawicieli grup mniejszościowych i większościowych w danych krajach UE.

ZAGADNIENIA BADAWCZE: W raporcie, po pierwsze, skupiono się na ogólnej percepcji zjawiska dyskryminacji wielokrotnej w państwach członkowskich, sprawdzając przekonanie respondentów/tek co do tego, jak rozpowszechnione jest to zjawisko w ich kraju zamieszkania. Po drugie zadawano pytanie o osobiste doświadczenia dyskryminacji respondentów/tek w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Zwracano uwagę na 6 przesłanek: niepełnosprawność, religia albo wyznanie, wiek, orientacja seksualna, płeć, pochodzenie etniczne/ imigranckie oraz na 9 obszarów życia: poszukiwanie pracy, w pracy, poszukiwanie mieszkania (wynajem lub kupno), w służbie zdrowia, w pomocy społecznej, w szkole, w miejscach rozrywki (kawiarnie, restauracje, bary i puby), w sklepie, w bankach przy otwieraniu konta lub ubieganiu się o kredyt.

WYNIKI:

- Jedna osoba na cztery pochodząca z mniejszości etnicznych/ imigranckich wskazuje, że czuła się dyskryminowana ze względu na przynajmniej dwie cechy.
- Przedstawiciele/lki populacji większościowej w krajach UE (badani/e w Eurobarometrze) czują się rzadziej dyskryminowani/ne niż osoby z grup mniejszościowych (z badania EU-MIDIS). Sugeruje to wniosek, że mniejszości są bardziej podatne na dyskryminację wielokrotną.
- Pochodzenie (etniczne, migranckie) pozostaje najbardziej znaczącą przesłanką dyskryminacji i silniejszym predyktorem doświadczania dyskryminacji niż wiek czy płeć.
- „Widoczność” danej mniejszości jest również silnym predyktorem podatności na doświadczanie dyskryminacji – osoby odróżniające się od grupy większościowej wyglądem (Romowie/Romni, imigranci/imigrantki o afrykańskich korzeniach) częściej doświadczają dyskryminacji, nie tylko na podstawie swego pochodzenia, ale także innych przesłanek.
- Płeć, wiek i religia/wiara są silnymi predyktorami dyskryminacji:
 - na przykład wśród określonych grup - młodych mężczyzn z mniejszości etnicznych czy grup imigranckich – to właśnie nakładanie się wieku, płci i pochodzenia stanowi istotny predyktor dyskryminacji;
 - mężczyźni nieco częściej niż kobiety relacjonują ogólne doświadczanie dyskryminacji wielokrotnej (57% do 47%) oraz w rozbiciu na różne przesłanki, za wyjątkiem religii/ wiary,

której to dyskryminacji doświadczają znacznie częściej (72% do 56%) i za wyjątkiem płci, której to nie doświadczają tak często, jak kobiety.

- dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn z badanych grup wskazuje doświadczenia dyskryminacji ze względu na płeć, co oznacza, że to kobiety mogą być bardziej podatne na doświadczanie dyskryminacji wielokrotnej ze względu na posiadanie dwóch podatnych na dyskryminację cech: płci i pochodzenia.

- Status społeczno-ekonomiczny ma związek z doświadczaniem dyskryminacji wielokrotnej: blisko połowa badanych doświadczających dyskryminacji pochodzi z grupy osób o najniższym dochodzie w państwach członkowskich.
- W percepcji grupy większościowej dyskryminacja wielokrotna jest bardziej rozległym i rozpowszechnionym zjawiskiem społecznym niż w percepcji osób z grup mniejszościowych. Jednakże to przedstawiciele/lki grup mniejszościowych wskazują na częstsze doświadczanie dyskryminacji ze względu na jedną, jak i na kilka przesłanek, niż osoby z grup dominujących w państwach członkowskich.

REKOMENDACJE:

- Polityki skoncentrowane na zwalczaniu dyskryminacji powinny skupić się na rozpoznaniu zależności pomiędzy różnymi przesłankami po to, by uwypuklić znaczenie fenomenu dyskryminacji wielokrotnej i zwiększyć efektywność jej przeciwdziałania.
- Koncepcja dyskryminacji wielokrotnej powinna zostać zdefiniowana i włączona do ustawodawstwa.
- Procedury zgłaszania przypadków i wnoszenia skarg powinny być uproszczone i dostosowane do możliwości osób doświadczających dyskryminacji, na przykład nowo przybyłych imigrantów mających ograniczony dostęp do wiedzy na temat mechanizmów i procedur w nowym państwie.
- Z racji, że osoby z mniejszości etnicznych i grup migranckich są bardziej narażone na dyskryminację ze względu na jedną lub kilka przesłanek pochodzenie etniczne i migranckie powinno być „mainstreamowane” / włączone do różnych polityk i programów, także tych skupionych na płci lub wieku.
- Istnieje potrzeba zbierania dodatkowych danych na temat skali i natury zjawiska dyskryminacji wielokrotnej, w celu formułowania adekwatnych polityk odnoszących się do

zwalczania dyskryminacji. Dane powinny być zbierane w podziale na wszelkie możliwe przesłanki dyskryminacji i anonimowo, a następnie opracowywane statystycznie.

- Organizacje pozarządowe, które działają na rzecz poszczególnych grup marginalizowanych i narażonych na dyskryminację powinny uwzględniać zależności i wzajemne oddziaływanie na siebie pomiędzy przesłankami by bardziej efektywnie przeciwdziałać dyskryminacji.
- Instytucje działające na rzecz równości (Equality Bodies) powinny koncentrować się na dyskryminacji wielokrotnej oraz zbierać i odnotowywać przejawy tego zjawiska.

“Tackling Multiple Discrimination - Practices, policies and laws”

(robocze tłumaczenie tytułu:

„Zwalczanie Dyskryminacji Wielokrotnej – praktyki, polityki, prawa”)

Komisja Europejska, 2007

Raport przedstawia założenia, metodologię, wyniki, wnioski i rekomendacje z badania przeprowadzonego w celu eksplorowania i opisanie problemu dyskryminacji wielokrotnej w państwach członkowskich UE.

ZAŁOŻENIA BADANIA: Głównym celem badania było zidentyfikowanie dobrych praktyk i przygotowanie rekomendowanych działań dla różnych podmiotów zaangażowanych w przeciwdziałanie dyskryminacji (wielokrotnej).

GRUPA BADANA: Do badania wybrano 10 krajów: Danię, Francję, Grecję, Węgry, Irlandię, Litwę, Rumunię, Szwecję, Holandię i Wielką Brytanię. Taka selekcja miała zapewnić zróżnicowanie pod względem położenia geograficznego w różnych częściach Europy, „staż” przynależności do UE (kraje „stare” i „nowe”), jak również odmienność tradycji, doświadczeń i praktyk w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji wobec różnych grup. W każdym z krajów zidentyfikowano podmioty badania: krajowe instytucje odpowiedzialne za równość/ równe traktowanie (National Equality Bodies); ministerstwa odpowiedzialne za politykę antidyskryminacyjną i równe szanse; europejskie, narodowe i lokalne organizacje pozarządowe działające na rzecz różnych grup dyskryminowanych; europejskie i krajowe organizacje partnerstwa społecznego.

METODY BADAWCZE: Dane zbierano na różne sposoby, poprzez:

- przegląd zastanej literatury – w celu uzyskania wiedzy zgromadzonej na temat fenomenu dyskryminacji wielokrotnej i przygotowania następnych kroków badania;
- indywidualne wywiady - analizę przypadków dyskryminacji – w celu zaprezentowania lepszego rozumienia zjawiska i jego wpływu na życie jednostek;
- badanie kwestionariuszowe – w celu zebrania informacji o tym jak rozumiana jest dyskryminacja wielokrotna w poszczególnych krajach UE wybranych do badania;
- dyskusje grupowe z przedstawicielami/kami zidentyfikowanych podmiotów – w celu pogłębienia wiedzy zdobytej za pomocą elektronicznie przeprowadzonych badań kwestionariuszowych, lepszego zrozumienia i przedstawienia kontekstu krajowego oraz zidentyfikowania praktyk i zebrania rekomendacji do lepszego przeciwdziałania zjawisku.

PRZYJĘTA DEFINICJA DISKRYMINACJI WIELOKROTNEJ: Dla celów tego badania „dyskryminację wielokrotną” zdefiniowano jako pojęcie parasolowe dla wszelkich sytuacji, w których dyskryminacja pojawia się w odniesieniu do więcej niż jednej przesłanki/ cechy²⁸. Pod uwagę brano 6 przesłanek: płeć, pochodzenie etniczne lub rasowe, religia lub wiara, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna. Choć przyznano, że klasa społeczna i status społeczno-ekonomiczny mają też znaczący wpływ na podatność na dyskryminację, nie brano ich w tym badaniu pod uwagę.

WYNIKI:

Przegląd zastanej literatury akademickiej pokazał, że o ile temat ten pojawia się w debacie akademickiej od lat 80-tych ubiegłego wieku, to nadal nie został on wystarczająco zbadany i omówiony. Jest to zjawisko dość dobrze opisane od strony teoretycznej, jednak istnieją duże rozbieżności pojęciowe używane przez osoby pochodzące z odmiennych dyscyplin naukowych. Choć uznaje się w nauce, że jest to zjawisko, które dotyka na co dzień ludzi o złożonej tożsamości i że potrzebne są w związku z tym praktyczne i legislacyjne metody przeciwdziałania wiktymacji i dyskryminacji takich osób, to nadal brakuje opisu merytorycznego oraz przykładów działań i inicjatyw antydyskryminacyjnych. O ile można w literaturze znaleźć diagnozę przyczyn zjawiska, to niektórzy naukowcy podkreślają potrzebę dogłębniejszej analizy tego obszaru w celu lepszego uświadamiania i doinformowywania ludzi w tym temacie. Z jednej strony część osób zajmujących się tematem podkreśla konieczność stosowania podejścia kładącego nacisk na krzyżowanie się (zwaną też

²⁸ “Tackling Multiple Discrimination - Practices, policies and laws”, (2007), Komisja Europejska, Luxembourg: Publications Office, str. 9.

intersekcjonalnością) przesłanek, ale z drugiej inne osoby ostrzegają też, że teoretyczna eksploatacja tego wątku może w praktyce doprowadzić do tworzenia się hierarchii pomiędzy poszczególnymi wiktyimizowanymi grupami i wewnątrz nich samych. W ten sposób z pola uwagi mogą zniknąć niektóre z grup opartych na krzyżujących się tożsamościach, jak na przykład młodzi mężczyźni muzułmanie o homoseksualnej orientacji seksualnej.

Analiza polityk, prawa i przepisów UE pokazała, że istniejące zapisy antydyskryminacyjne i dotyczące równego traktowania nie rozpoznają złożonych tożsamości jednostek i nie zapobiegają w bezpośredni i wystarczający sposób dyskryminacji wielokrotnej, szczególnie w obszarach innych niż rynek pracy i zatrudnienie. Jedynie w prawodawstwie / ustawodawstwie Austrii, Niemiec i Hiszpanii znajdują się bezpośrednie odniesienia do omawianego zjawiska. W innych krajach najczęstszą praktyką jest stosowanie pragmatycznych rozwiązań polegających na „wybieraniu” najsilniejszej taktycznie przesłanki i opieraniu się na niej, z pominięciem wpływu innych aspektów tożsamości na doświadczaną dyskryminację.

W badaniu uwzględniono jednak też pozaeuropejski kontekst przyglądając się Kanadzie, Australii i Stanom Zjednoczonym. Na uwagę zasługuje fakt, że kanadyjski i amerykański system cechuje się wysoką świadomością i wiedzą na temat dyskryminacji wielokrotnej. Rozwiązania zastosowane w Kanadzie należą do najbardziej wysublimowanych i w pełni uznających nie tylko złożoność tożsamości pojedynczych osób, ale także wpływ kontekstu historycznych krzywd, socjalnego, politycznego, kulturalnego i społeczno-ekonomicznego wpływu na doświadczenia tych osób. Uznanie tych czynników ma odzwierciedlenie w konkretnych zapisach i praktykach kanadyjskich sądów, trybunałów i komisji.

Analiza rozumienia zjawiska przez różne podmioty (narodowe instytucje odpowiedzialne za równość; ministerstwa odpowiedzialne za politykę antydyskryminacyjną i równe szanse; organizacje pozarządowe działające na rzecz grup dyskryminowanych) pokazała, że nie ma wspólnego podejścia ani definicji zjawiska i że jest ono postrzegane z różnych perspektyw i punktów odniesienia. Część respondentów/tek zaznaczyła, że przed badaniem w ogóle nie spotkała się z tym pojęciem i dopiero udział w badaniu (kwestionariuszowym i dyskusjach grupowych) pokazał im ten bardziej złożony sposób patrzenia na problem dyskryminacji. W zasadzie większość z reprezentowanych instytucji/organizacji nie posiada roboczej definicji zjawiska, ale wiele osób badanych wykazywało jego zrozumienie. Od przedstawicieli/lek instytucji ministerialnych udało się uzyskać informacje, że równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji najczęściej jest włączane w prace różnych ministerstw, które często pracują oddzielnie, bez współpracy między sobą, zajmując się najczęściej jedną z

przesłanek. Z kolei choć większość uczestniczących w badaniu instytucji państwowych zajmujących się równym traktowaniem ogniskuje uwagę na wielu przesłankach, a ich pracownice i pracownicy nie mieli problemu ze zidentyfikowaniem i pokazaniem specyficznych przykładów dyskryminacji wielokrotnej, spotykając się z takimi przypadkami w swojej codziennej praktyce, to mimo to nie podchodzą oni/one do zjawiska dyskryminacji przez pryzmat dyskryminacji wielokrotnej i nie mają także wypracowanych roboczych definicji tego zjawiska.

Większość badanych podmiotów wskazywała, że nie ma żadnych strategii, planów działania, inicjatyw podnoszących świadomość czy monitorujących dyskryminację na podstawie krzyżujących się/nakładających na siebie/ zwielokrotnionych przesłanek. Dla niektórych podmiotów administracji publicznej jest to kwestia do zajęcia się i włączenia w obszar zadań i zainteresowań, aczkolwiek wykracza ona w ich mniemaniu poza europejskie dyrektywy odnoszące się do równego traktowania, o tyle dla innych dyskryminacja wielokrotna pozostaje kwestią do zajęcia się w przyszłości, gdyż ich obecnym wyzwaniem jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na pojedyncze przesłanki.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że wzrasta liczba organizacji pozarządowych mających świadomość zwielokrotnienia/ przecięcia się przesłanek i gotowych zająć się tematem przez pryzmat dyskryminacji wielokrotnej. Badanie pozwoliło zaobserwować także, że te z organizacji pozarządowych, które mają doświadczenie współpracy z innymi organizacjami i z administracją publiczną w obszarze dyskryminacji ze względu na inne przesłanki niż ta, którą zajmują się sami, wykazują się większą świadomością występowania dyskryminacji wielokrotnej i mają większe szanse na zaplanowanie i wdrożenie strategii, działań, aktywności będących bardziej skoncentrowanych na złożonej tożsamości. W ocenie osób doświadczających dyskryminacji wielokrotnej, organizacje te pozostają jednak wykluczające i mają kłopoty z krzyżowym zajmowaniem się tematem. Dlatego też powiększa się liczba ruchów, społeczności, NGOów zakładanych przez osoby narażone na dyskryminację wielokrotną.

Najbardziej rozpoznaną i najczęściej wymienianą grupą podatną na dyskryminację są kobiety pochodzące z mniejszości etnicznych i choć przecięcie się płci i etniczności/rasy/pochodzenia migranckiego nie jest zdaniem badanych silniejszym predyktorem zaistnienia dyskryminacji niż skrzyżowanie innych przesłanek, to jednak stało się ono najbardziej znanym i dostrzeganym przykładem. Inne grupy o zwiększonym prawdopodobieństwie doświadczania dyskryminacji wielokrotnej, dość często wymieniane głównie przez przedstawicieli/lki organizacji pozarządowych, to: niepełnosprawne kobiety, starsze kobiety, młodzi mężczyźni pochodzący z mniejszościowych grup etnicznych, niepełnosprawne osoby LGBT, starsze osoby LGBT, młode LGBT i starsze osoby

niepełnosprawne. Organizacje pozarządowe zwracają także uwagę na sytuację osób transseksualnych (narażonych na dyskryminację ze względu na płeć, na często domniemywaną orientację seksualną lub na obie przesłanki na raz) oraz na dzieci, u których wiek krzyżuje się z różnymi innymi przesłankami. To właśnie w NGO-sach jest większa świadomość różnych grup i to one pokazują szersze spektrum przesłanek, które krzyżują się/ zwielokrotniają czyniąc osoby bardziej narażonymi na dyskryminację, gdyż działacze/czki i aktywiści/cki częściej niż przedstawiciele/lki administracji publicznej, mają kontakt i współpracują z osobami, których prawo nie chroni/ nie dostrzega danej przesłanki/ nie dociera do danego obszaru życia, w którym dochodzi/ może dojść do dyskryminacji.

Umiejętność identyfikowania w badaniu grup, w których dochodzi do przecięcia się i/ lub zwielokrotnienia przesłanek nie koreluje z podejmowanymi działaniami, zarówno w instytucjach państwowych, jak i organizacjach pozarządowych, które to w większości nadal zajmują się pojedynczymi przesłankami. Wynikać to może z braku danych i rozpoznania tych grup przez administrację publiczną i NGO-sy, jak również z braku/ małej ilości roszczeń wnoszonych przez osoby/ grupy doświadczające wielokrotnej dyskryminacji i ich przekonania o małej skuteczności zwracania uwagi na krzyżowanie się i złożoność przesłanek i/ lub braku wiedzy na temat własnych praw i sposobów ich dochodzenia. Ponadto istniejące prawo nie daje wielu możliwości działania w tym temacie.

Choć do dyskryminacji wielokrotnej może dojść w każdej dziedzinie życia, to osoby badane zarówno z ministerstw, instytucji państwowych odpowiedzialnych za równe traktowanie, jak i organizacji pozarządowych **najczęściej wskazują obszar rynku pracy,** jako ten, w którym zjawisko jest najbardziej rozpowszechnione. Jedynie osoby z organizacji pozarządowych wskazywały także inne obszary, np. bezpieczeństwo czy dostęp do towarów i usług. Uzyskanie takich danych może być pochodną faktu, że w obszarze rynku pracy i zatrudnienia istnieje najbardziej rozwinięte prawo, praktyki i przykłady przeciwdziałania dyskryminacji.

Osobiste historie osób dyskryminowanych i wiktyimizowanych pokazują, że zwielokrotnienie lub przecięcie się przesłanek jest/ bywa ich doświadczeniem. Literatura przedmiotu wzmacnia ich świadectwa dodając, że doświadczenia te mają znaczący (negatywny) wpływ na psychologiczne funkcjonowanie osób, np. wzrost lęków i niepokojów, poczucie depresji i wykluczenia. Organizacje pozarządowe rzucają z kolei światło na społeczne funkcjonowanie tych osób, które z racji złożonej i rozbudowanej tożsamości mogą mieć trudności ze znalezieniem grupy odniesienia, do której mogłyby przynależać, otrzymując wsparcie emocjonalne, społeczne, jak również w działaniu i ochronie własnych praw.

REKOMENDACJE:

Autorzy i autorki raportu podsuwają rekomendacje dotyczące różnych zagadnień, kierując je do poszczególnych aktorów życia społeczno-politycznego.

Rekomendacje dla przedstawicieli/lek Komisji Europejskiej:

- zwiększenie aktywności w obszarze badawczym, z racji potrzeby wiedzy płynącej z badań i danych statystycznych uzyskiwanych przy pomocy rzetelnych procedur ich zbierania, odnoszących się do chronionych prawnie (przynajmniej) przestąnek. Tak długo, jak nie będzie można określić jasnej i klarownej definicji, mechanizmu działania, zakresu i obszarów występowania zjawiska, pozostanie ono mniej widoczne i uchwytnie. Brak tej wiedzy i świadomości stoi na przeszkodzie w budowaniu efektywnych sposobów przeciwdziałania oraz ochrony grup i osób narażonych na dyskryminację ze względu na wielokrotnione/ krzyżujące się przestąнки. Potrzebne jest zatem więcej impulsów i wsparcia finansowego na przeprowadzanie takich badań;
- bardziej bezpośrednie odniesienia do dyskryminacji wielokrotnej w ustawodawstwie/ prawie, zwiększenie liczby chronionych przestąnek oraz zapewnienie ochrony przed dyskryminacją w różnych, wychodzących poza rynek pracy i zatrudnienie, sferach życia (jak edukacja, bezpieczeństwo, ochrona zdrowia, dostęp do usług i towarów);
- do obowiązków Komisji Europejskiej i administracji publicznej szczebla krajowego powinno należeć zwiększanie świadomości i wiedzy w tym obszarze, zarówno wewnątrz własnego sektora, jak i szerzej w społeczeństwie. Instytucje powinny przekrojowo i horyzontalnie odnosić się do dyskryminacji wielokrotnej, używając odpowiednich narzędzi włączania perspektywy równości do wszystkich polityk, strategii i planów działań, mając zapewnione na to środki finansowe. Z drugiej strony powinny organizować kampanie uświadamiające istnienie zjawiska, promujące dobre praktyki i zachęcające do współpracy na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu, wiktymizacji i dyskryminacji na podstawie wielokrotnionych/ krzyżujących się przestąnek;
- zapewnienie polityk umożliwiających dialog pomiędzy ciałami kształtującymi prawo i polityki a organizacjami reprezentującymi grupy osób o krzyżujących się tożsamościach;
- udzielanie wsparcia sieciom budowanym na zasadzie uczenia się rówieśniczego (*peer learning*) i wymiany doświadczeń.

Rekomendacje dla przedstawicieli/lek ministerstw i instytucji zajmujących się równością:

- rekomendowane są zmiany w ustawodawstwie i prawie – nie tylko więcej bezpośrednich odwołań do zjawiska w istniejących przepisach, ale także dokładne zdefiniowanie go, z uwzględnieniem dyskryminacji wielokrotnej jak i krzyżowej. Włączenie perspektywy równości we wszystkie obszary, na wszystkich szczeblach działań publicznych;
- administracja publiczna powinna kłaść nacisk na uświadamianie i informowanie o zjawisku zarówno wewnątrz własnych instytucji, jak i ogólniej w społeczeństwie. Służyć temu mogą modelowe praktyki administracyjne „mainsreamingu” równości, kampanie społeczne uświadamiające istnienie zjawiska, promujące pilotażowe innowacyjne programy i projekty oraz zachęcające do współpracy na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu, wiktymizacji i dyskryminacji na podstawie zwielokrotnionych/ krzyżujących się przesłanek. Ponadto powinny organizować warsztaty i szkolenia dla osób mających zawodową styczność z tematem w sektorze sądownictwa, mediów, szkolnictwa i nauki, administracji publicznej, związków zawodowych i innych;
- pracownicy/ce instytucji powinni być dobrze przygotowani/ne merytorycznie i mieć środki finansowe na właściwą ochronę i wsparcie udzielane osobom doświadczającym dyskryminacji wielokrotnej, niezależnie od obszaru, w którym do niej dochodzi, jak i wielorakich możliwych przesłanek.

Rekomendacje dla przedstawicieli/lek organizacji pozarządowych:

- w odniesieniu do potrzeby badań, w raporcie zostało podkreślone także, że instytuty badawcze i organizacje pozarządowe powinny pracować nad ramami konceptualnymi, narzędziami badawczymi, sposobami analizy doświadczeń grup i osób o krzyżujących się tożsamościach, jak również metodami zbierania danych na temat przypadków dyskryminacji i sytuacji tych grup;
- inicjowanie dialogu i kooperacji pomiędzy różnymi podmiotami, które wspólnie odnosząby się do zjawiska dyskryminacji wielokrotnej;
- budowanie forów i sieci, w ramach których można wymieniać się wiedzą, doświadczeniami, praktykami z własnego działania w obszarze różnych przesłanek;
- dbanie o odpowiednie przygotowanie kadrowe organizacji, tak by mogły one odpowiadać na potrzeby osób doświadczających dyskryminacji wielokrotnej. Kształtowanie wśród

pracowników/czek NGOów umiejętności rozpoznawania, przeciwdziałania i reagowania na przejawy zjawiska;

- tworzenie organizacji zajmujących się dyskryminacją wielokrotną, mających ekspertyzę i doświadczenie pracy z łączącymi się/ krzyżującymi przestankami.

“GENDERACE

- The use of racial anti-discrimination laws: gender and citizenship in a multicultural context”

(robocze tłumaczenie tytułu: “GENDERACE – praktyka antyrasistowskich praw antydyskryminacyjnych: płeć i obywatelstwo w międzykulturowym kontekście”)

Université Libre de Bruxelles, Bruksela 2010, 7. Program Ramowy Unii Europejskiej

ZAŁOZENIA BADANIA I RAPORTU: Badanie miało służyć ewaluacji efektywności praw dotyczących dyskryminacji ze względu na pochodzenie (etniczne/ rasowe). Przyjęto, że analiza będzie dokonywana z perspektywy grupy docelowej i z uwzględnieniem perspektywy “genderowej” (przesłanka płeć).

Osoby przeprowadzające badanie jako główne założenie przyjęły, że mężczyźni i kobiety doświadczają innych form dyskryminacji i inaczej podchodzą do korzystania z zabezpieczeń prawnych tej sfery. Perspektywę tę postanowili zastosować do analizy sytuacji kobiet i mężczyzn pochodzących z mniejszościowych grup etnicznych/ rasowych/ narodowych (migranci/tki i osoby z mniejszości narodowych/etnicznych), tak by zwrócić uwagę na intersekcjonalny/ krzyżowy/ wielokrotny charakter doświadczenia dyskryminacji (płeć x pochodzenie). Założyli, że jest to podejście innowatorskie i rzadko spotykane w prawie i działaniu instytucji, które zajmują się częściej pojedynczymi przestankami.

PRZYJĘTA DEFINICJA DYSKRYMINACJI WIELOKROTNEJ: W raporcie z badań autorzy i autorki podkreślili/ły, że ich celem było rozwinięcie debaty nad teorią intersekcjonalności/ krzyżowości w odniesieniu do dyskryminacji wielokrotnej, dlatego też próbowali zintegrować najróżniejszą terminologię i wiedzę z tego obszaru. Duży nacisk położyli na zdefiniowanie czy przedefiniowanie tożsamości opartej krzyżowo o płeć społeczno-kulturową i o pochodzenie etniczne/ rasowe, ale zależało im również by w możliwie praktyczny sposób mówić o doświadczeniach dyskryminacji „zdwojonej” (jak nazywają ją w raporcie autorzy i autorki ze względu na przecinanie się płci i

pochodzenia) jakie spotykają kobiety i mężczyźni pochodzących z grup migranckich oraz mniejszości etnicznych i narodowych.

GRUPA BADANA: Analizie poddano istniejącą literaturę przedmiotu oraz przeprowadzono badania terenowe odnoszące się do perspektywy eksperckiej (specjaliści/cki w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji, w tym prawnicy i prawniczki) oraz praktycznej (migranci i migrantki oraz osoby z mniejszości etnicznych/ narodowych/ rasowych narażone na dyskryminację). Badaniem objęto sześć krajów: Francję, Bułgarię, Niemcy, Hiszpanię, Szwecję oraz Wielką Brytanię.

METODY BADAWCZE: W badaniu oparto się o metody jakościowe i ilościowe odnoszące się do analizy danych zastanych i literatury przedmiotu, jak również wywiadów z ekspertami i ekspertkami oraz osobami doświadczającymi dyskryminacji wielokrotnej. Przeprowadzono analizę 914 studiów przypadków spraw sądowych i złożonych pozwów, ponad 120 wywiadów pogłębionych z kobietami i mężczyznami z 20 grup mniejszościowych i migranckich, 60 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami/lkami administracji publicznej, NGOów, parterów społecznych, w tym prawników i prawniczek zajmujących się sprawami o dyskryminację. Dodatkowo przeprowadzono kilka warsztatów w każdym z krajów badania, w trakcie których osoby reprezentujące różne zainteresowane strony (twórcy polityk, administracja publiczna, „kobiece” i „etniczne” organizacje pozarządowe, i inni/e) omawiali wyniki badań i rozwijali rekomendacje.

ZAGADNIENIA BADAWCZE: Celem projektu badawczego było poprawienie rozumienia fenomenu dyskryminacji zdwojonej / krzyżowej/ intersekcyjnej, do której dochodzi na przecięciu płci i pochodzenia oraz opracowanie praktycznych narzędzi pozwalających przedstawicielom i przedstawicielkom administracji publicznej, organizacji pozarządowych i wyspecjalizowanych instytucji ds. równości dokonywać trafniejszej oceny polityk i praktyk przeciwdziałania dyskryminacji wielokrotnej/ zdwojonej.

WYNIKI:

1. Badanie potwierdziło wstępną hipotezę mówiącą o tym, że kobiety i mężczyźni z różnych grup etniczno-narodowo-rasowych doświadczają dyskryminacji wielokrotnej/ intersekcyjnej. W raporcie podkreślano, że proces dyskryminacji kobiet i mężczyzn z różnych grup etnicznych/ narodowych/ rasowych opiera się na rozpowszechnionych stereotypach i przekonaniach na temat

kobiet i mężczyzn z poszczególnych grup (mężczyźni z konkretnych grup mniejszościowych są postrzegani jako np. seksiści, przemocowi, opresyjni wobec kobiet, mający związki z terroryzmem, a kobiety przynależące do mniejszości etnicznych czy grup migranckich w Europie jako pasywne, podporządkowane, zopresjonowane).

2. Grupami najbardziej narażonymi na dyskryminację są osoby pochodzenia romskiego, afrykańskiego (z terenów sub-saharyjskich) i o muzułmańskich korzeniach – wyniki GENDERACE są zbieżne z doniesieniami raportu EU-MIDIS.
3. Doświadczenia kobiet i mężczyzn są różne:
 - a) Występują inne przyczyny, przejawy i obszary dyskryminacji u kobiet i mężczyzn z mniejszościowych grup etnicznych/narodowych, ale świadomość krzyżowania się tych dwóch czynników nie jest wysoka.
 - b) Ogólnie aspekt dyskryminacji ze względu na płeć jest niedoceniany, a kobiety są znacznie mniej świadome dyskryminacji płciowej niż rasowej.
 - c) Kobiety częściej doświadczają dyskryminacji na rynku pracy (i z innych powodów niż mężczyźni), w dostępie do towarów i usług publicznych, edukacji i w mieszkalnictwie, podczas gdy mężczyźni częściej odnotowują dyskryminację ze strony policji i osób reprezentujących system sądowy oraz w dostępie do prywatnych usług i rozrywek.
4. Istniejący system ochrony przed dyskryminacją nie zawsze jest skuteczny, a osoby doświadczające dyskryminacji spostrzegają wiele barier w raportowaniu przypadków dyskryminacji i domaganiu się swoich praw:
 - a) Powtarzające się w ciągu całego życia doświadczenia dyskryminacji u osób z grup mniejszościowych, szczególnie u kobiet, demotywuje do zgłaszania przypadków dyskryminacji (w badaniu EU-MIDIS pokazano, że jedynie 9 do 15 procent osób zgłasza tego typu doświadczenia). Wynika to:
 - z braku wiary w realność zmiany i poprawy sytuacji osób dyskryminowanych, a 26% osób obawia się wręcz negatywnych skutków raportowania;
 - z nieznamomości swoich praw i możliwości dochodzenia ich na drodze sądowej;
 - z braku wiary w siebie, upodmiotowienia i uwłasnowolnienia („empowermentu”) u osób z grup mniejszościowych.
 - b) Faktem jest, że mężczyźni zgłaszają przypadki dyskryminacji częściej niż kobiety, potrafią także bardziej konsekwentnie i dalej doprowadzać sprawy sądowe w tym obszarze.

5. Czynnikiem zwiększającym wejście na drogę sądową osób z grup migranckich/ mniejszości etnicznych w przypadku doświadczania dyskryminacji jest wyższe wykształcenie i stałe zatrudnienie.
6. Dyskryminacja wielokrotna nie jest rozpoznana jako zjawisko i nie jest powszechnie uznawana w systemach prawnych i praktyce sądowniczej.
 - a) W badanych krajach powtarza się tendencja do tworzenia praw i instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji na podstawie pojedynczych przesłanek.
 - b) Dane dotyczące dyskryminacji wielokrotnej są znikome i nie są zbierane i koordynowane w sposób umożliwiający korzystanie z nich/ porównywanie na poziomie lokalnym, narodowym czy europejskim.
 - c) Zgłaszanie wielokrotnych podstaw dyskryminacji jest bagatelizowane, a osoby doświadczające tego zjawiska i dochodzące swoich praw napotykać znaczne trudności.

REKOMENDACJE:

W odpowiedzi na wnioski z badania badacze i badaczki w konsultacji z grupami docelowymi przedstawiły szereg rekomendacji odnoszących się do zdiagnozowanych braków i problemów:

1. Zwiększenie świadomości praw obywatelskich (także w odniesieniu do przeciwdziałania dyskryminacji i dochodzenia praw w tym obszarze) wśród grup narażonych na dyskryminację i osób reprezentujących administrację publiczną. Ponadto wzmocnienie współpracy między tymi dwoma grupami i dofinansowanie ich działań oraz praca na lokalnym poziomie na terenie całego kraju.
2. Wzmocnienie ochrony przed dyskryminacją wielokrotną poprzez dostosowanie prawa europejskiego i krajowego, zbudowanie strategii działania opartych na współpracy prawników/czek, ekspertów/tek i osób narażonych na dyskryminację, nagłaśnianie studiów przypadków, spraw sądowych, organizowanie kampanii i treningów dla profesjonalistów/tek mających styczność ze zjawiskiem oraz osób doświadczających dyskryminacji ze względu na interseksjonalność pochodzenia i płci.
3. Nagłaśnianie i informowanie o dyskryminacji wielokrotnej z uwzględnieniem przesłanki płeć i narzędzi takich, jak *gender mainstreaming* odnoszących się do jej horyzontalnego dostrzegania, czyli uwzględniania perspektywy specyficznych potrzeb różnych grup kobiet i mężczyzn.

4. Wystandaryzowanie danych dotyczących dyskryminacji, w tym szczególnie dyskryminacji wielokrotnej poprzez dobranie kryteriów i wskaźników umożliwiających porównywanie skali i charakteru zjawiska na różnych poziomach (lokalnym, narodowym i europejskim), dających możliwość przyglądania się zjawisku przez pryzmat płci krzyżującej się z innymi przesłankami oraz identyfikujących dyskryminowane podgrupy. Dostosowanie krajowych przepisów określających zasady dostępu do danych, które powinny zapewniać wolność wyboru kategorii samoidentyfikacji (by nie tworzyć systemów kategoryzacji niepożądanych i niezgodnych z wolą osób dyskryminowanych), anonimowość i ochronę danych osobowych, odpowiednie ich kodowanie i określenie zasad dostępu do nich.

“Multiple Discrimination in EU Law.

Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?”

(robocze tłumaczenie tytułu: „Dyskryminacja Wielokrotna w prawie UE. Szanse na prawne sposoby odnoszenia się do dyskryminacji ze względu na płęć i inne krzyżujące się z nią przesłanki?”)

Europejska Sieć Ekspertów Prawa w Dziedzinie Równości Płci, 2009

ZAŁOZENIA BADANIA I RAPORTU: Publikacja przygotowana pod redakcją Susanne Burri and Dagmar Schiek odnosi się do badań nad prawem wspólnotowym i krajowym i sprawdza na ile uwzględniają one pojęcie dyskryminacji wielokrotnej, ze szczególnym uwzględnieniem przesłanki płęć. Do badania przeprowadzonego w 2009 roku zebrano międzynarodowe grono osób, które pod przewodnictwem redaktorek publikacji, przeanalizowały europejskie ustawodawstwo, istniejące prawa na szczeblu narodowym oraz dostępny materiał sędowniczy w celu przyjrzenia się na ile kwestia *wielokrotnej dyskryminacji kobiet* uwzględniona jest zarówno w zapisach, jak i praktyce.

Raport składa się z dwóch części: pierwszej – przygotowanej przez Dagmarę Schiek - opisującej ramy badania, metodologię, ogólne wnioski i rekomendacje z całego badania oraz drugiej, na którą składają się raporty cząstkowe z 30 krajów Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

PRZYJĘTA DEFINICJA DYSKRYMINACJI WIELOKROTNEJ: W swoim podejściu, po przeanalizowaniu niuansów definicyjnych związanych z rozbieżnościami i elementami wspólnymi takich definicji, jak dyskryminacja *wielokrotna* (multiple), *addytywna* (additive), *złożona* (compound) i *krzyżowa/intersekcjonalna* (intersectional), eksperci/tki zdecydowali się przyjąć, że „wielokrotna” jest pojęciem

najszerzym i neutralnym, odnoszącym się do różnych przejawów zjawiska opisanego w Artykule 13 Traktatu Amsterdamskiego i innych zapisów związanych z tematem równości/ niedyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej. „Termin: *wielokrotna dyskryminacja kobiet* – w ich rozumieniu – odnosi się do każdego rodzaju dyskryminacji kobiet, która dotyczy nie tylko płci”²⁹.

Dagmara Schiek we wprowadzeniu podkreśla, że terminologia używana w tym temacie przypomina „pole minowe”. Zwraca szczególną uwagę na fakt, że zwielokrotnianie przestępstw w prawie unijnym i międzynarodowym bywa krytykowane, gdyż stwarza zagrożenie hierarchizacji przestępstw, która może być szkodliwa dla działań na rzecz równości płci. Z drugiej strony inni autorzy optują za tym by hierarchię przestępstw budować i opierać na niej świadomość ich krzyżującego się charakteru.

WYNIKI:

Prawo wspólnotowe nie używa pojęcia *dyskryminacja wielokrotna* wiążąco i bezpośrednio. Mimo że dyrektywy nie podejmują otwarcie problemu dyskryminacji wielokrotnej, to zakładają pośrednio jej istnienie. Zarówno Dyrektywa 2000/43/WE, jak i Dyrektywa 2000/78/WE uznają, że różne cechy, będące przyczynami dyskryminacji, mogą się przecinać. Ponadto instytucje unijne zapowiadają zajęcie się tematem i wypracowanie mechanizmów ochrony przed zjawiskiem. W kwietniu 2009 roku Parlament Europejski zaproponował szereg poprawek, w tym nawiązujących także do dyskryminacji wielokrotnej i wprowadzających termin do dyrektyw (np. Dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

Na szczeblu krajowym państw członkowskich zjawisko jest mało znane i nadal niewystarczająco wprowadzone nie tylko do systemów prawnych, ale także brak go w badaniach i praktyce prawniczej. Jedynie w Austrii, Niemczech, Włoszech, Polsce i Rumunii prawo chroni przed dyskryminacją ze względu na więcej niż jedną przesłankę (o Polsce więcej w następnych akapitach). Prawo ogranicza także adekwatną ochronę przed dyskryminacją wielokrotną, z racji kilku wymienianych barier, do których należą: brak wiedzy, świadomości, niewystarczające dane i statystyki, podejście porównawcze (trudności ze wskazaniem właściwej osoby do porównania jej sytuacji, gdy w grę wchodzi więcej cech lub więcej), rozczłonkowanie w rozumieniu

²⁹ Burri, S., Schiek, D., (red.), (2009), “Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?”, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, str. 4.

różnych ram prawnych w stosunku do poszczególnych przesłanek i niejednoznacznie określone kompetencje ciał równościowych.

Jeśli chodzi o **praktykę** to eksperci/teki krajowi mieli/ały duże trudności z odszukaniem przypadków spraw sądowych odnoszących się do wielokrotnej dyskryminacji kobiet oraz nawet jeśli już podali nawiązania do konkretnych spraw, to problem stanowiło odszukanie bardziej szczegółowych informacji, wykraczających na przykład poza doniesienia prasowe. Najwięcej przytoczonych przykładów spraw, w których prawne rozpoznanie zjawiska dyskryminacji wielokrotnej miało miejsce, dotyczyło płci i etniczności/rasy (21 opisanych przypadków, w tym 7 dotyczyło kobiet romskich). Drugą grupę stanowiły sprawy oparte o przesłankę płci i statusu rodzinnego/ roli (9 przykładów spraw dotyczących godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym pracy na niepełnym etacie) oraz kwestie płci i wieku (8 przypadków). Zaledwie trzy przykłady dotyczyły płci i religii. Odwołanie się do chociażby kilku wygranych spraw sądowych o dyskryminację wielokrotną kobiet, pokazuje, że nawet przy istniejących lukach prawnych oraz niskiej świadomości i wiedzy sędziów i prawników, może to być zjawisko rozpoznane prawnie. Niestety wskazywano też sprawy, które trafiły do sądów, ale nie udało się ich przeprowadzić jako dotyczących dyskryminacji wielokrotnej. W jednym z brytyjskich przykładów sąd nie uznał sytuacji bycia dyskryminowaną na podstawie dwóch przesłanek jednocześnie i zażądał odniesienia się do obu form dyskryminacji oddzielnie. W innych przypadkach stwierdzono, że naruszono prawo tylko w odniesieniu do jednej z dwóch zgłaszanych przesłanek. Zdarzało się też, że zgłaszane roszczenia nie zostały w ogóle uznane za dyskryminację.

REKOMENDACJE Z MIĘDZYNARODOWEGO PODSUMOWANIA BADANIA:

- potrzeba więcej badań z pogranicza nauk społecznych i prawnych oraz szerokiego rozpowszechniania ich wyników, z organizowaniem seminariów pod auspicjami ekspertów/tek w zakresie równości płci;
- konieczność zmienienia wspólnotowych ram prawnych i refleksja nad hierarchizacją przesłanek w kontekście dyskryminacji wielokrotnej;
- zachęta do wprowadzania odpowiednich klauzuli w tekstach prawnych, które wyjaśnią czy dyskryminacja wielokrotna jest ujęta w prawie unijnym czy nie;
- unikanie wprowadzanie specyficznych definicji dyskryminacji wielokrotnej do prawa wspólnotowego, z racji że może być na to zbyt wcześnie, istnieje zbyt duży chaos pojęciowy, a sama definicja może ograniczać elastyczny rozwój koncepcji;

- rozwijanie i wprowadzanie odpowiednich działań i podejść do krajowych legislacji (jak gender mainstreaming).

Polska na tle innych krajów UE

Polskie prawo - Z części raportu dotyczącego Polski³⁰, a przygotowanego przez Eleonorę Zielińską, dowiedzieć się można, że w polskim prawie nie ma definicji i zakazu dyskryminacji wielokrotnej wyrażonej *explicite*, jednakże w Kodeksie Pracy, Artykuł 18^{3a}, założono, że dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia może pojawić się na bazie jednej lub kilku przesłanek. Dodatkowo na korzyść tych zapisów świadczy fakt, że zawarto w przepisach otwarty katalog cech, co w praktyce oznacza, że ochrona przed dyskryminacją może dotyczyć wszystkich przesłanek, w tym też w sytuacji ich przecinania się i nakładania na siebie.

Dane na temat Polski przedstawione w raporcie przez Zielińską można uzupełnić o informacje na temat najnowszego dokumentu, który nie obowiązywał jeszcze w momencie przygotowywania publikacji. Chodzi o *Ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3.12.2010r., Dz. U. z 2010r., nr 254, poz. 1700*, czyli tzw. „*Ustawa antydyskryminacyjna*”, która także nie wprowadziła definicji zjawiska, choć było to zalecane przez ekspertów/tki Koalicji Na Rzecz Równych Szans. Odnieśli się oni/one do projektu ustawy jeszcze przed jego przegłosowaniem i przekonywali/ły, że „pojęcie *dyskryminacji wielokrotnej* powinno się znaleźć w ustawie (...). W przeciwnym razie, istnieje niebezpieczeństwo, że w praktyce prawnicy (lub same osoby poszkodowane) będą raczej dążyć do tego, by podejmować się spraw na najmocniejszym dla nich gruncie, koncentrując się na naruszeniu tylko jednej z cech prawnie chronionych, ignorując inne aspekty, ze szkodą dla przedmiotu roszczenia. Instrument prawa w postaci zarzutu *wielokrotnej dyskryminacji* sprawi, iż ochrona przed dyskryminacją będzie prostsza i bardziej skuteczna”³¹.

Analiza przypadków - Autorka podkreślała, że w Polsce brak wypracowanego sposobu zbierania danych o przypadkach dyskryminacji, gdzie do szczególnych barier przy prowadzeniu badań należą takie ograniczenia, jak to, że statystyki dotyczące przypadków dyskryminacji nie są prowadzone w podziale na cechy prawnie chronione, w tym również nie odnotowywana jest płeć osoby doświadczającej dyskryminacji, wyroki sądów niższej instancji nie są publikowane, a odnalezienie

³⁰ Schiek, D., Burri, S. (red.), op. cit., str. 102 -108.

³¹ <http://www.ptpa.org.pl/images/publikacje/> 15.04.2011, str. 11.

informacji w tej dziedzinie wymaga przeszukiwania aktów sądowych w celu odnalezienia pojedynczych przykładów. Tym niemniej polska ekspertka potrafiła przywołać kilka spraw dotyczących wielokrotnej dyskryminacji kobiet³². W pierwszym przypadku sąd uznał dyskryminację wielokrotną kobiety ze względu na wiek i wygląd, w drugim krzyżującymi się cechami były wiek i płeć, w trzecim przypadku, choć sprawa powinna dotyczyć dyskryminacji ze względu na płeć, wiek i przynależność związkową, aspekt płci został pominięty.

Działalność krajowych instytucji odpowiedzialnych za równość/ niedyskryminację - Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, jako krajowa instytucja odpowiedzialna za realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, nie przyjął żadnego stanowiska w kwestiach dyskryminacji wielokrotnej, w założeniach tej instytucji oraz w opisanych obowiązkach też nie widnieje odniesienie do zjawiska.

Dostępna literatura, wyniki badań, dobre praktyki - W raporcie czytamy o zaledwie jednej publikacji socjologicznej odnoszącej się do zjawiska dyskryminacji wielokrotnej kobiet – migrantek i kilku odniesieniach bibliograficznych o sytuacji kobiet – Romni, które doświadczają dyskryminacji wielokrotnej. Projekty Towarzystwa Interwencji Kryzysowej z Krakowa i fundacji Autonomia wspomniane są jako inicjatywy odnoszące się do przeciwdziałania dyskryminacji wielokrotnej kobiet, gdyż ich grupami docelowymi były - po kolei - kobiety należące do romskiej mniejszości, uchodźczynie i kobiety nieheteroseksualne. W ramach projektów powstały także publikacje i tłumaczenia tekstów obcojęzycznych nt. dyskryminacji wielokrotnej upowszechnione na stronie internetowej www.bezuprzedzen.org.pl.

Podsumowanie raportów z badań na temat dyskryminacji wielokrotnej

Jak już pisano we wstępie, badań i publikacji poświęconych *stricte* dyskryminacji wielokrotnej jest jeszcze mało i są raczej niesystematyczne, niekompleksowe i wrywkowe. To właśnie im przyglądano się w powyżej zamieszczonej analizie danych zastanych. Najogólniejszym wnioskiem z analizy jest fakt, że mamy do dyspozycji pewien zbiór diagnoz zjawiska, do którego podchodzi się z kilku stron, stanowiących bardziej wstępny materiał badawczy służący przedstawieniu rekomendacji dalszych działań praktycznych, legislacyjnych i badawczych. Szereg informacji teoretycznych, danych, przypadków, wniosków powtarza się w raportach, które są także nawzajem cytowane. Porównanie posiadanych informacji jest jednak o tyle trudne, że badania opierały się na odmiennych założeniach.

³² Schiek, D., Burri, S. (red.), op. cit., str. 104.

W badaniu Komisji Europejskiej (*Tackling Multiple Discrimination...*, 2007) zdecydowano się opracowywać dane na temat dyskryminacji ze względu na sześć równoznacznych przesłanek i ich wzajemne przecinanie się: płeć, wiek, etniczność/narodowość, niepełnosprawność, religia i orientacja seksualna, a próbą badawczą byli/ły reprezentanci/cki różnych grup społecznych, instytucji i organizacji – zarówno z grup mniejszościowych, jak i większościowych. W EU-MIDIS (*Data in Focus Report, Multiple Discrimination*, 2011) także patrzono na sześć powyżej wymienionych przesłanek, jednak główną grupą badaną byli/ły migranci i migrantki oraz osoby z niedominujących w społeczeństwie grup etnicznych [czyli osoby z grup mniejszościowych, a dane porównano z wynikami badania Eurobarometr (2008) odnoszącymi się do grupy większościowej]. W analizie dokonanej przez Europejską Sieć Ekspertów/tek Prawa w Dziedzinie Równości Płci (*Multiple Discrimination in EU Law...*, 2009) główną przesłanką na jakiej się skupiono była płeć i inne krzyżujące się z nią cechy, a w *GendeRace* (2010) patrzono na dyskryminację wielokrotną jako przecinanie się płci i pochodzenia etnicznego/narodowego/rasowego. Taka różnorodność perspektyw pozwala zobaczyć różne ujęcia tematu, dopełnia i uszczegóławia pewne wątki, ale również utrudnia porównywanie. Na ten moment widoczne jest, że najlepiej zbadanymi przesłankami są płeć i pochodzenie etniczne/narodowe, a zjawisko dyskryminacji wielokrotnej ze względu na inne niż te dwie przesłanki wymaga zebrania bardziej szczegółowych danych oraz przeprowadzenie dogłębnych analiz i diagnoz.

Badania różnią się także zasięgiem geograficznym – o ile raport Agencji Praw Podstawowych (2011) jak i Sieci Ekspertów/tek Prawa (2011) zawiera dane dotyczące całej Unii Europejskiej, o tyle Komisja Europejska (2009) i Uniwersytet w Brukseli (2010) pokazały przykłady zjawiska dyskryminacji wielokrotnej w kilku wybranych krajach. Nie posiadamy zatem wyczerpujących danych na temat wszystkich państw. Dane dotyczące Polski są nadal mało szczegółowe i wymagałyby bardziej dokładnej analizy. Nawet w raportach z badań, w których Polska została ujęta, jak chociażby w mini-raporcie Zielińskiej (w: *Multiple Discrimination in EU Law...*, 2009) informacje na temat Polski są wrywkowe i ekspertka przyznaje, że dotarcie do potrzebnych danych było niemożliwe w wyznaczonym na badanie czasie, z racji, że temat dyskryminacji wielokrotnej jest słabo znany, mało rozpoznawalny i upubliczniany, a dane, które mogłyby posłużyć do badania tego zjawiska, są właściwie nieosiągalne ze względu na sposób ich zbierania, przetrzymywania i udostępniania.

Każdy z raportów miał też w zasadzie inny cel oraz idące za nim pytania badawcze. W EU-MIDIS (2011) chciano sprawdzić jak rozpoznawalne jest zjawisko dyskryminacji wielokrotnej wśród osób badanych oraz jakie są osobiste doświadczenia tych osób w badanym temacie. Komisja Europejska (2009) szukała dobrych praktyk – w odniesieniu do prawa, działalności instytucji różnego

szczebla, organizacji pozarządowych i pojedynczych osób, podczas gdy Eksperti/tki Prawa (2009) zajmowali się głównie prawem stanowionym i praktykami prawniczymi/ sądowymi. W akademickim badaniu *GendeRace* (2010) cele zdefiniowano najszerszej. Z jednej strony chodziło zarówno o przyjrzenie się tematowi od strony teoretycznej, jak i praktycznej oraz rozwinięcie i rozpowszechnienie samego pojęcia dyskryminacji wielokrotnej. Z drugiej badacze i badaczki założyli, że wypracują na podstawie zebranej wiedzy narzędzia do oceny polityk i praktyk przeciwdziałania zjawisku.

Wszystkie raporty łączy to, że ich ważnym elementem stały się rekomendacje. Budowane są co prawda z różnym poziomem szczegółowości, w odniesieniu do kilku odmiennych obszarów, kierowanych do instytucji/ organizacji różnego szczebla i zasięgu działalności, ale dają wyobrażenie o najważniejszych kierunkach rozwoju myślenia nad dyskryminacją wielokrotną - jej lepszym rozumieniu i rozpoznawalnością oraz rozwojem prawa i praktyk związanych z przeciwdziałaniem i zmniejszaniem skali zjawiska i jego społecznych skutków (na poziomie systemowym, instytucjonalnym jak i indywidualnym).

Do najważniejszych, powtarzających się, rekomendacji należy zdanie wyrażone we wszystkich omawianych raportach, że zjawisko dyskryminacji wielokrotnej należy uwypuklać, nagłaśniać, podkreślać tak, by pojawiało się ono lepiej rozpoznawalne i zrozumiałe w świadomości publicznej (osób z grup większościowych i - szczególnie - mniejszościowych), w prawie unijnym i krajowym, w strategiach i procedurach działania różnych instytucji, organizacji i środowisk. Jedynie w badaniu Europejskiej Sieci Ekspertów/tek Prawa w Dziedzinie Równości Płci (2009) zaznaczono ograniczenia i bariery, które mogą wynikać ze zbyt specyficznych i uszczegółowionych definicji zjawiska umieszczanych w dokumentach i w prawie. Autorka podsumowania stwierdziła, że może to ograniczyć nie tylko rozwój samej koncepcji, ale także zmniejszyć szanse w dochodzeniu praw osób dyskryminowanych ze względu na krzyżujące się/ zwielokrotnione przestanki.

Wszystkie raporty podkreśliły także, że zjawisko to wymaga dalszych badań i stworzenia metodologii badawczej oraz monitorowania i wypracowania sposobów na zbieranie danych dotyczących dyskryminacji wielokrotnej.

We wnioskach i rekomendacjach większości raportów zwrócono też uwagę na konieczność rozpoczęcia, wzmocnienia i/ lub rozwinięcia współpracy pomiędzy różnymi instytucjami administracji publicznej (zajmującymi się najczęściej dyskryminacją ze względu na pojedyncze przestanki), poszczególnymi organizacjami pozarządowymi (także skupionymi częściej na wybranych grupach i

przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na wybrane pojedyncze cechy) oraz pomiędzy tymi dwoma sektorami.

Poza powtarzającymi się wnioskami z badań, w trzech raportach szczególną uwagę zwrócono na unikalne kwestie. W raporcie *GendeRace* (2010) podkreślono, że jednym z bardzo ważnych kierunków w przeciwdziałaniu zjawisku jest wzmocnienie grup dyskryminowanych (*empowerment*) i wyposażenie ich reprezentantów i reprezentantek w świadomość i wiedzę na temat swoich praw obywatelskich, w tym w zakresie równego traktowania. Badacze i badaczki EU-MIDIS (2011) zwrócili/ły uwagę na fakt, że pochodzenie etniczne/narodowe przecina się z innymi cechami w funkcjonowaniu osób z tych grup i że powinien być kładziony większy nacisk na uwzględnianie perspektywy „*ethnic mainstreaming*” (uwzględniania perspektywy pochodzenia etnicznego) w różnego rodzaju działaniach. Do podobnych wniosków i rekomendacji doszły osoby pracujące w grupie eksperckiej zajmującej się głównie płcią (*Multiple Discrimination in EU Law...*, 2009) postulując rozwój i uwzględnianie polityki „*gender mainstreaming*” jako ważnego narzędzia z perspektywy przeciwdziałania dyskryminacji kobiet, których tożsamość posiada też inne cechy wrażliwe na dyskryminację, zwiększające potencjalność doświadczenia dyskryminacji wielokrotnej i jej konsekwencji.

Bibliografia:

Badanie EU-MIDIS w skrócie, (2009), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Burri, S., Schiek, D., (red.), (2009), *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, (2008), Special Eurobarometer 296, Komisja Europejska.

GendeRace - The use of racial anti-discrimination laws: gender and citizenship in a multicultural context, (2010), Bruksela: Université Libre de Bruxelles.

Sprawozdanie 'Kluczowe dane', część 5: Dyskryminacja wielokrotna, (2011), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Sprawozdanie 'Kluczowe dane', część 4: Zatrzymania przez policję i mniejszości, (2010), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Sprawozdanie 'Kluczowe dane', część 3: Świadomość praw, (2010), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Sprawozdanie 'Kluczowe dane', część 2: Muzułmanie, (2009), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Sprawozdanie 'Kluczowe dane', część 1: Romowie, (2009), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Tackling Multiple Discrimination - Practices, policies and laws, (2007), Komisja Europejska, Luxembourg: Publications Office.

Cytowane akty prawne:

Dyrektywa Rady UE 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L 303 z 02.12.2000.

Dyrektywa Rady UE 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku, wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. U UE L 180 z 19.07.2000.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3.12.2010r., Dz. U. z 2010r., nr 254, poz. 1700.



Fundacja Fundusz Współpracy
ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa
www.cofund.org.pl



www.rownosc.info