

Równe traktowanie w edukacji

Autorka: r.pr. Karolina Kędziora

Przepisy prawa

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483);**
- **Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3 grudnia 2010r. (Dz. U. Nr 254, poz. 1700);**
- **Ustawa o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 164, poz. 1365);**
- **Ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (Dz. U. Nr 95, poz. 425);**
- **Ustawa o Rzeczniku Prawa Obywatelskich z dnia 15 lipca 1987 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 147);**
- **Ustawa Kodeks cywilny z 23 kwietnia 1964 r. (Dz. U. Nr 16, poz. 93);**
- **Ustawa Kodeks postępowania cywilnego z 17 listopada 1964 r. (Dz. U. Nr 43, poz. 296);**
- **Ustawa Kodeks karny z 6 czerwca 1997 r. (Dz. U. Nr 88, poz.553).**

Opis zagadnienia

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (dalej: ustawa antydyskryminacyjna), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r., po raz pierwszy wprowadzono do prawa krajowego zakaz dyskryminacji w odniesieniu do edukacji. Wcześniej jedynym aktem prawnym, który dawał realną ochronę przed dyskryminacją poprzez wskazanie zakazanych form (dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie do dyskryminacji) oraz szczególnych zasad procedowania w tego typu sprawach (przeniesiony ciężar dowodu), był Kodeks pracy. Niemniej jednak, akt ten obowiązek równego traktowania przewiduje

jedynie w relacji pracownik – pracodawca. Ustawa antydyskryminacyjna, przed dyskryminacją w edukacji, chroni w ograniczonym zakresie. W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego, wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na takie cechy jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając pozostałe cechy wymienione w ustawie tj. płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

Ustawa antydyskryminacyjna, przewiduje następujące formy dyskryminacji:

- 1) dyskryminacja bezpośrednia,
- 2) dyskryminacja pośrednia,
- 3) molestowanie,
- 4) molestowanie seksualne,
- 5) zachęcanie do dyskryminowania.

Dyskryminacja bezpośrednia – osoba fizyczna ze względu na rasę, pochodzenia etniczne i narodowość jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub mogłaby być traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – to sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i narodowość, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, a w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy

UWAGA!

Przez nierówne traktowanie, rozumie się także zachęcanie do powyższych zachowań oraz nakazywanie tych zachowań.

CieŜar dowodu

Ponadto, ustawa antydyskryminacyjna zawiera tzw. przeniesiony cieŜar dowodu. Oznacza to, Ŝe osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będnie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będnie zobowiązany wykazać, Ŝe nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niŝ obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce moŝe polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu Ŝwiadców zdarzenia. Takie ułatwienie, w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne, gdyż do tego typu sytuacji dochodzi często między dwiema osobami, bez obecności Ŝwiadców (np. gorsze traktowanie czarnoskórego studenta na egzaminie ustnym).

W praktyce, student, który stawia zarzut dyskryminacji będnie musiał jedynie przedstawić okoliczności, które z duŝym prawdopodobieństwem wskazują na to, Ŝe doszło do dyskryminacji. Wówczas, uczelnia odpowiedzialna za zachowanie swojego pracownika, będnie zobowiązana przedstawić dowody, Ŝe nie doszło do gorszego traktowania lub zaistniałe nierówne potraktowanie wynika z innych obiektywnych powodów, niezwiązanych z cechą prawnie chronioną (rasą, pochodzeniem etnicznym, narodowością).

Odszkodowanie

Ofiara nierównego traktowania, moŝe domagać się od podmiotu odpowiedzialnego za gorsze traktowanie odszkodowania, które sąd orzeka w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Art. 363 k.c. stanowi, Ŝe naprawienie szkody powinno nastąpić, wedłuŝ wyboru poszkodowanego, przez przywrócenie stanu poprzedniego, bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pienięŝnej.

Zakaz działań odwetowych

Ustawa antydyskryminacyjna wprowadza ochronę przed tzw. działaniami odwetowymi. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie moŝe być podstawą niekorzystnego

traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Ochrona ta dotyczy również osób, które w jakiegokolwiek formie udzieliły wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Działania wyrównawcze

Ustawa przewiduje możliwość podejmowania tzw. działań wyrównawczych. Działania te podejmuje się w sytuacji, w której na skutek gorszego położenia jakiejś grupy społecznej, podejmowane są specjalne środki celem wzmocnienia tej grupy lub po prostu ułatwienia jej dostępu do jakiegoś dobra lub usługi. Takie działania są zgodne z prawem, nie stanowią dyskryminacji „większości”, gdyż służą wyrównaniu poziomu życia grupy dyskryminowanej. Takie działania jednak muszą być stosowane ostrożnie i tylko na określony czas.

Niezależny organ

Z dniem 1 stycznia 2011 r., funkcję organu właściwego w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania objął Rzecznik Praw Obywatelskich, który na podstawie znowelizowanego art. 8 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich podejmuje czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania, z zastrzeżeniem, iż między podmiotami prywatnymi może, ale nie musi podejmować czynności, o których mowa powyżej (tzw. dyskrecjonalny charakter działań Rzecznika).

W związku z tym, iż z zasady, organ ten stoi na straży wolności oraz praw człowieka i obywatela wskazanych w Konstytucji RP, a więc również realizacji zasady równego traktowania, o której mowa w art. 32 („Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.“), należy się spodziewać, że organ ten będzie podejmować sprawy, które dotyczą problemu dyskryminacji w edukacji, również ze względu na cechy inne niż rasa, pochodzenie etniczne czy narodowość, które enumeratywnie zostały wymienione w Ustawie antydyskryminacyjnej w odniesieniu do obszaru edukacji.

Obowiązki Rzecznika, w związku z objęciem nowej funkcji to:

- 1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób,
- 2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji,
- 3) opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań,
- 4) wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Środki prawne

Powództwo cywilne o odszkodowanie za dyskryminację na podstawie tzw. ustawy antydyskryminacyjnej

Przepis art. 13 Ustawy antydyskryminacyjnej stanowi, że każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Oznacza to, iż osoba, która doznała dyskryminacji w zakresie uregulowanym w ustawie ma prawo domagać się odszkodowania przed sądem cywilnym właściwym ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego.

Postępowanie mediacyjne

W świetle Kodeksu postępowania cywilnego, który ma zastosowanie do postępowania w sprawach z tzw. Ustawy antydyskryminacyjnej, możliwa jest mediacja w postępowaniu przed sądami pierwszej instancji. Zgodnie z art. 183¹ k.p.c., mediacja jest dobrowolna i prowadzi się ją na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Umowa może być zawarta także przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona złożyła wniosek o przeprowadzenie mediacji. Co ważne, zgodnie z art. 183⁸ § 1 k.p.c. sąd może skierować strony do mediacji aż do zamknięcia pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę. Po zamknięciu tego posiedzenia sąd może skierować strony do mediacji tylko na zgodny wniosek stron. Sąd może skierować strony do mediacji tylko raz w toku postępowania. Ugoda zawarta przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd moc prawną ugody zawartej przed sądem (art. 183¹⁵ k.p.c.).

W Polsce mediacja jest formą rozwiązywania konfliktów ciągle mało docenianą, nie ma danych na temat jak często stosowaną w sprawach dotyczących dyskryminacji. Niemniej jednak, autorzy niniejszej publikacji zachęcają do

korzystania z tej formy rozwiązywania konfliktów, ze względu na możliwość uniknięcia często długotrwałego i uciążliwego postępowania sądowego. Więcej informacji na stronie Stowarzyszenia Mediatorów Rodziny http://www.smr.org.pl/stan_pr.php

Zawezwanie do próby ugodowej (postępowanie pojednawcze)

Postępowanie pojednawcze zostało uregulowane w art. 184-186 Kodeksu postępowania cywilnego. Celem postępowania pojednawczego jest ugodowe załatwienie sprawy przed sądem – bez potrzeby wytaczania powództwa. O zawezwanie do próby ugodowej - bez względu na właściwość rzeczową - można zwrócić się do sądu rejonowego ogólnie właściwego dla przeciwnika, czyli podmiotu, który dyskryminował. W wezwaniu, które musi mieć formę pisma procesowego należy dokładnie i zwięźle oznaczyć sprawę.

Postępowanie pojednawcze prowadzi jeden sędzia zawodowy. Jeśli podczas posiedzenia dojdzie do zawarcia pomiędzy stronami ugody, zostaje ona umieszczona w protokole i podpisana przez strony.

Powództwo cywilne o naruszenie dóbr osobistych

Ofiara dyskryminacji w edukacji, ma możliwość wystąpienia z powództwem cywilnym z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Art. 23 Kodeksu cywilnego stanowi, iż dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Na podstawie art. 24, ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba, że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie można również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Postępowanie karne

Ofiara dyskryminacji, może również złożyć doniesienie do prokuratury o popełnieniu przestępstwa, ale tylko wówczas, gdy zaistniałe zdarzenie wypełnia znamiona popełnienia przestępstwa na podstawie Kodeksu karnego. Zwykle są to przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania, przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajowości oraz przeciwko czci i nietykalności cielesnej. Z tym, że ze względu na specyfikę postępowania karnego, również nie będzie miała zastosowania, niezwykle istotna z punktu widzenia ofiary, zasada przeniesionego ciężaru dowodu. Art. 5 Kodeksu postępowania karnego zawiera zasadę domniemania niewinności oskarżonego oraz regułę, że niedające się usunąć wątpliwości rozstrzyga się zawsze na jego korzyść.

WAŻNE!

Na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej, do odpowiedzialności można pociągnąć podmiot, który świadczy usługę edukacyjną (szkołę, uczelnię). Postępowanie cywilne o naruszenie dóbr osobistych czy postępowanie karne, pozwalają na pociągnięcie do odpowiedzialności bezpośredniego sprawcę.

Inne akty prawne

Ustawa o systemie oświaty oraz Prawo o szkolnictwie wyższym

Ustawa o systemie oświaty, w preambule zawiera ogólne wytyczne, dotyczące poszanowania zasady tolerancji, ale na tym koniec. Sama ustawa nie definiuje, czym jest dyskryminacja, jaka procedura odwoławcza jest właściwa w sprawach tego typu, a więc nie daje możliwości realnego dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu zaistniałej w edukacji dyskryminacji. Ponadto, ustawa ta nie ma zastosowania do uczelni wyższych.

Z kolei w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, wśród podstawowych zadań uczelni (art. 13 pkt 2) zaleca się wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka. Jednakże zapis ten, z punktu widzenia potencjalnej ofiary dyskryminacji, wydaje się dalece niewystarczający do uzyskania realnej ochrony prawnej.

Tak więc, o ile osoby zatrudnione w szkole/uczelni mogą skorzystać z ochrony przed dyskryminowaniem przewidzianej w Kodeksie pracy, o tyle

uczniowie/studenci, których spotka dyskryminacja ze względu na cechy inne niż rasa, pochodzenie etniczne oraz narodowość (do tego odnosi się tzw. Ustawa antydyskryminacyjna) zmuszeni są korzystać z regulacji prawnych, które tylko pośrednio odnoszą się do kwestii dyskryminacji, co oczywiście może mieć wpływ na skuteczność dostępnych środków prawnych w tym zakresie.

Przykłady

- Komentarz wykładowcy skierowany do 38 - letniej studentki I roku prawa, że za późno zaczyna studia, gdyż w tym wieku nie ma już realnej szansy na sukces zawodowy;
- Uwagi prowadzącego zajęcia na wydziale metalurgii, skierowane do studentek, na temat bezużyteczności kobiet w tym zawodzie i niepotrzebnym zajmowaniu przez nie miejsc na uczelni;
- Usunięcie uczennicy z gimnazjum, w związku z tym, że zaszła w ciążę;
- Tuż przed sesją, egzaminatorka składa propozycję jednemu ze swoich studentów, żeby wyjechał z nią na weekend za miasto;
- Odmowa przyjęcia na studia teologii studenta, który pozytywnie odpowiedział na wszystkie pytania merytoryczne, w związku z informacją, którą wyjawiał w trakcie egzaminu ustnego, że wyznaje islam;
- W jednym z budynków uczelni, z myślą o studentach niepełnosprawnych ruchowo, zamontowano windę, która obsługuje jedynie piętra II-VI, z pominięciem dwóch pierwszych kondygnacji;
- Wychowawczyni zakazuje przyjść na studniówkę uczniowi z partnerem tej samej płci, strasząc go, że może mieć z tego powodu problemy na maturze;
- Uczennica otrzymuje ocenę naganną z zachowania za to, że na jednym z internetowych portali społecznościowych publikuje artykuły na temat twórczości osób homoseksualnych;
- Gmina promuje politykę wysyłania dzieci pochodzenia romskiego, które w momencie rozpoczęcia szkoły podstawowej, często są na niższym poziomie wykształcenia, do szkół specjalnych;
- Wykluczanie dziecka czarnoskórego przez rówieśników, na co nie reagują nauczyciele, pomimo skarg rodziców dziecka.