



Bruksela, 18 marca 2019 r.  
(OR. en)

6337/19

COHOM 20  
CFSP/PESC 119  
CONUN 13  
DEVGEN 25  
FREMP 19

**NOTA**

---

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	18 marca 2019 r.
Do:	Delegacje

---

Nr poprz. dok.:	6118/19
-----------------	---------

---

Dotyczy:	Wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji w działaniach zewnętrznych
----------	--

---

Delegacje otrzymują w załączeniu wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji w działaniach zewnętrznych przyjęte przez Radę na 3681. posiedzeniu, które odbyło się w dniu 18 marca 2019 r.

**Wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji w działaniach  
zewnętrznych**

**Spis treści**

<b>1. Czym jest dyskryminacja?</b> .....	5
<b>1.1 Pojęcia dotyczące niedyskryminacji</b> .....	8
<b>2. Jak zwalczać dyskryminację – zapobieganie i zakaz dyskryminacji</b> .....	12
<b>3. Wytyczne operacyjne</b> .....	18
<b>3.1 Zajmowanie się dyskryminacją poprzez współpracę dwustronną i dialog</b> .....	20
<b>3.2 Zajmowanie się dyskryminacją w ramach unijnej współpracy na rzecz rozwoju i pomocy humanitarnej</b> .....	25
<b>3.3 Zajmowanie się dyskryminacją w ramach współpracy wielostronnej</b> .....	29
<b>3.4 Zajmowanie się dyskryminacją poprzez wspieranie wysiłków społeczeństwa obywatelskiego</b> .....	31
<b>4. Wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji – działania następcze i przegląd</b> .....	33
<b>ZAŁĄCZNIK I: Międzynarodowe instrumenty dotyczące praw człowieka, międzynarodowe instrumenty dotyczące praw pracowniczych (opracowane przez MOP) i międzynarodowe instrumenty dotyczące prawa humanitarnego o szczególnym znaczeniu dla likwidacji dyskryminacji</b> .....	34
<b>ZAŁĄCZNIK II: Gdzie znaleźć więcej informacji: strony internetowe UE, jej instytucji i agencji oraz organizacji międzynarodowych i regionalnych</b> .....	36

## Wprowadzenie

Zakaz dyskryminacji jest jedną z najważniejszych zasad międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka. Od przyjęcia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka w Paryżu w 1948 r. na zasadę tę w dalszym ciągu kładzie się nacisk w instrumentach dotyczących praw człowieka, które opracowano i włączono do prawodawstwa krajowego w większości państw na świecie. Zakaz dyskryminacji stanowi jedną z podstawowych zasad traktatów założycielskich Unii Europejskiej<sup>1</sup>, Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>2</sup> i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Pomimo, że przepisy prawa międzynarodowego dotyczące praw człowieka w zakresie zakazu dyskryminacji są jasne, to miliony ludzi nadal stykają się z dyskryminacją, która uniemożliwia im pełne korzystanie z przysługujących im praw człowieka i realizowanie w pełni ich potencjału jako równouprawnionych i aktywnych członków społeczeństwa. Dyskryminacja może prowadzić do niepokojów społecznych, przemocy, konfliktów i przymusowego wysiedlenia. Poza dramatycznymi kosztami ludzkimi dyskryminacja powoduje ogromne koszty gospodarcze, tj. ubóstwo i utratę możliwości, nie tylko dla pojedynczych osób i ich rodzin, ale również dla całych społeczeństw. Z uwagi na fakt, że zakaz dyskryminacji jest jedną z podstawowych zasad, na których opiera się Unia Europejska (UE), UE jest głęboko zaangażowana w zwalczanie wszelkich formy dyskryminacji na swoim terytorium i na świecie.

---

<sup>1</sup> Cytaty z Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE): a) *Art. 2 TUE*: Unia opiera się na **wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej**, wolności, demokracji, **równości**, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, **w tym praw osób należących do mniejszości**. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, **niedyskryminacji**, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn. b) *Art. 3 ust. 3 TUE*. Unia ustanawia rynek wewnętrzny. Działa na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest zrównoważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysoki poziom ochrony i poprawy jakości środowiska. Wspiera postęp naukowo-techniczny. **Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn**, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka. Wspiera spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną oraz solidarność między państwami członkowskimi. Szanuje swoją bogatą różnorodność kulturową i językową oraz czuwa nad ochroną i rozwojem dziedzictwa kulturowego Europy. c) *Art. 10 TFUE* Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

<sup>2</sup> Karta ma zastosowanie do wszystkich państw członkowskich UE przy stosowaniu prawa unijnego i do wszystkich instytucji i organów unijnych we wszystkich ich działaniach.

Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji jest również zdefiniowane jako jeden z priorytetów UE w strategicznych ramach UE dotyczących praw człowieka i demokracji z 2012 r<sup>3</sup>. Plan działania UE na lata 2015–2019 przewidywał rozwój unijnych narzędzi dotyczących niedyskryminacji.

Niniejsze wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji realizują Plan działania UE dotyczący praw człowieka i demokracji i uzupełniają narzędzia operacyjne Komisji Europejskiej w dziedzinie współpracy rozwojowej w kontekście podejścia do współpracy na rzecz rozwoju opartego na prawach człowieka – z uwzględnieniem wszystkich praw człowieka.

Zwalczanie dyskryminacji jest również jednym z celów międzysektorowych. W tym względzie przykładem jest ogólny system preferencji taryfowych (GSP). Przewiduje on jednostronne korzyści handlowe dla podatnych na zagrożenia krajów rozwijających się, w tym krajów najslabiej rozwiniętych, które korzystają z pełnego dostępu do rynku UE w ramach inicjatywy „wszystko oprócz broni”. Na mocy unijnego rozporządzenia GSP przestrzegać należy podstawowych zasad określonych w najważniejszych międzynarodowych konwencjach o prawach człowieka i o prawach pracowniczych. Mowa tu o Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (z 1965 r.), Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (z 1979 r.), i Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (nr 111) (z 1958 r.) W jeszcze większym stopniu dotyczy to krajów, które korzystają ze szczególnego rozwiązania motywacyjnego dotyczącego zrównoważonego rozwoju i dobrych rządów („GSP Plus”): muszą ratyfikować i wdrożyć 27 konwencji międzynarodowych, w tym dotyczących praw człowieka, praw pracowniczych, środowiska i dobrego sprawowania władzy. Realizacja tych zobowiązań jest monitorowana przez UE<sup>4</sup>.

Wytyczne UE dotyczące niedyskryminacji mają na celu uzupełnienie i wzmocnienie innych wytycznych UE dotyczących praw człowieka<sup>5</sup> z myślą o:

- wzmocnieniu skuteczności UE w zwalczaniu dyskryminacji na jakimkolwiek tle;
- lepszemu wyeksponowaniu unijnych wartości i działań UE na rzecz zwalczania dyskryminacji oraz zwiększeniu wiedzy na temat tych wartości i działań.

---

<sup>3</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/pl/pdf>

<sup>4</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 978/2012 wprowadzające ogólny system preferencji taryfowych, wraz z załącznikiem VIII na temat najważniejszych konwencji ONZ/MOP o prawach człowieka i prawach pracowniczych.

<sup>5</sup> Wszystkie wytyczne UE dotyczące praw człowieka są do znalezienia pod adresem [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

Wytyczne dotyczące praw człowieka w zakresie niedyskryminacji zapewniają koncepcyjne i operacyjne wskazówki dotyczące polityki UE w dziedzinie praw człowieka w działaniach zewnętrznych. Odwołują się do unijnych i międzynarodowych standardów i norm dotyczących praw człowieka i zakazu dyskryminacji oraz propagowania niedyskryminacji, a także tłumaczą te normy i standardy. Dają również wyraźne wskazówki polityczne skierowane do unijnych instytucji i urzędników oraz państw członkowskich UE, którymi mają się kierować we współpracy i kontaktach z państwami trzecimi, organizacjami międzynarodowymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

## 1. Czym jest dyskryminacja?

**Dyskryminację definiuje się jako odmienne traktowanie osoby lub grupy osób z niedopuszczalnego powodu, które to traktowanie nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia<sup>6</sup>.** Zakazane przesłanki zostały zdefiniowane w międzynarodowym prawie dotyczącym praw człowieka. Przesłanki wymienione poniżej pochodzą z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (PDPC – art. 2), Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, europejskiej konwencji praw człowieka i Protokołu 12 do niej, Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych<sup>7</sup> oraz czterech konwencji genewskich i dwóch protokołów dodatkowych do nich<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Zob. pkt 1 lit. b) zalecenia nr 7 dotyczącego polityki ogólnej ECRI (Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji).

<sup>7</sup> Art. 1 konwencji nr 98 MOP: „Pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej”.

<sup>8</sup> Konwencja o polepszeniu losu rannych i chorych w armiach czynnych (I konwencja genewska) z 1949 r., Konwencja o polepszeniu losu rannych, chorych i rozbitków sił zbrojnych na morzu (II konwencja genewska) z 1949 r., Konwencja o traktowaniu jeńców wojennych (III konwencja genewska) z 1949 r., Konwencja genewska o ochronie osób cywilnych podczas wojny (IV konwencja genewska) z 1949 r. Protokół dodatkowy do Konwencji genewskich dotyczący ochrony ofiar międzynarodowych konfliktów zbrojnych (Protokół I) i Protokół dodatkowy do Konwencji genewskich dotyczący ochrony ofiar niemiędzynarodowych konfliktów zbrojnych (Protokół II). Tworzą one podstawy międzynarodowego prawa humanitarnego.

**Zakazane przesłanki dyskryminacji wymienione w wiążących międzynarodowych instrumentach dotyczących praw człowieka, międzynarodowych instrumentach dotyczących praw pracowniczych, międzynarodowych instrumentach dotyczących prawa humanitarnego i w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej**

Wiek

Urodzenie lub inny stan

Kolor skóry

Pochodzenie

Niepełnosprawność

Cechy genetyczne

Język

Przynależność do mniejszości narodowej

Przynależność do związków zawodowych

Pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne

Poglądy polityczne lub inne

Majątek (status ekonomiczny)

Rasa

Religia lub światopogląd

Płeć

Orientacja seksualna

Inny stan / jakiegokolwiek podobne kryteria

## Rozważania dotyczące przesłanek dyskryminacji

„Inny stan / jakiegokolwiek podobne kryteria”

Zakończenie wykazu sformułowaniem „inny stan” w międzynarodowych instrumentach dotyczących praw człowieka (lub sformułowaniem „jakiegokolwiek podobne kryteria” w międzynarodowym prawie humanitarnym) oznacza, że wykaz zakazanych przesłanek dyskryminacji jest niewyczerpujący; tym samym podkreśla się, że prawa człowieka mają zastosowanie do wszystkich ludzi / każdego bez jakiegokolwiek rozróżnienia<sup>9</sup>.

„**Rasa**” – należy zauważyć, że w niniejszych wytycznych termin „rasa” jest stosowany i interpretowany zgodnie z międzynarodowym i unijnym prawem dotyczącym praw człowieka i że nie oznacza to akceptacji teorii, które starają się dowieść istnienia odrębnych ras ludzkich<sup>10</sup>.

„Pochodzenie” – termin ten jest często używany wymiennie z terminem „rasa”. Niemniej termin „pochodzenie” *nie odnosi się wyłącznie do rasy, a jego znaczenie i zastosowanie uzupełnia inne zakazane przesłanki dyskryminacji. Komitet<sup>11</sup> stwierdza również, że dyskryminacja z powodu pochodzenia dotyczy dyskryminacji wobec członków społeczności, których struktura opiera się na stratyfikacji społecznej, np. kasty i podobnych systemów, w których dziedziczy się status.*

---

<sup>9</sup> Przykłady przesłanek, które mogą kwalifikować się jako „inny stan” można znaleźć w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który stwierdził, że na mocy art. 14 (Zakaz dyskryminacji) europejskiej konwencji praw człowieka zakazana jest dyskryminacja z powodu, między innymi, nosicielstwa wirusa HIV (Kijutin przeciwko Rosji – skarga nr 2700/20), nieprawego pochodzenia (urodzenia poza małżeństwem) (Mazurek przeciwko Francji – skarga nr 34406/97), orientacji seksualnej i tożsamości płciowej (Indetoba przeciwko Gruzji – skarga nr 73235/12), stanu zdrowia (Nowruk i inni przeciwko Rosji – skarga nr 31039/11) i choroby (G.N. i inni przeciwko Włochom – skarga nr 43134/05).

<sup>10</sup> Motyw 6 dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne: „Unia Europejska odrzuca teorie zmierzające do wykazania istnienia odrębnych ras ludzkich. Użycie terminu „pochodzenie rasowe” w tej dyrektywie nie oznacza uznania tych teorii.”

<sup>11</sup> Komitet ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej w swoim zaleceniu ogólnym nr 29.

~ „Niepełnosprawność” – zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych<sup>12</sup> pojęcie „osoby niepełnosprawne” obejmuje osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami<sup>13</sup>, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

## 1.1 Pojęcia dotyczące niedyskryminacji

### Dyskryminacja *de iure* i *de facto*

W tekstach prawnych i dotyczących polityki dokonuje się rozróżnienia pomiędzy dyskryminacją *de iure* i *de facto*. Dyskryminacja *de iure* występuje wówczas, gdy obowiązujące prawa i polityki są same w sobie dyskryminujące lub gdy umożliwiają dyskryminację, a dyskryminacja *de facto* występuje wtedy, gdy prawo lub polityka nie są same w sobie dyskryminujące, ale ich wdrażanie i egzekwowanie mają dyskryminujące skutki<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Należy zauważyć, że Unia Europejska jest stroną Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

<sup>13</sup> W kontekście „różnych barier” dostępność należy rozumieć jako warunek wstępny pełnego korzystania przez osoby niepełnosprawne z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności. Zob. również komentarz ogólny nr 6 na temat równości i niedyskryminacji (2018 r.) Komitetu Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (doc. CRPD/c/GC/6).

<sup>14</sup> Grupa Robocza ds. Dyskryminacji Kobiet w Prawie i Praktyce działająca w ramach Rady Praw Człowieka opisuje te dwa rodzaje dyskryminacji (tutaj w odniesieniu do kobiet) w następujący sposób: *Dyskryminacja de iure może występować wtedy, gdy tekst aktu prawnego lub polityki zawiera dyskryminujące przepisy, a dyskryminacja de facto – gdy akt prawny lub polityka nie są same w sobie dyskryminujące, ale ich wdrożenie i egzekwowanie może mieć negatywne skutki dla kobiet. Dyskryminacja de facto może również być skutkiem szerszej występujących praktyk, np. dotyczących kultury, tradycji i stereotypizacji, które odmawiają kobietom pełnej równości i korzystania z praw. Do dyskryminacji de facto mogą się też przyczyniać mające długą historię historyczne i strukturalne nierówności, z którymi w wielu przypadkach mierzą się na przykład mniejszości.*



## Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Według dyrektyw antydyskryminacyjnych UE<sup>15</sup> „dyskryminacja bezpośrednia” ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji. „Dyskryminacja pośrednia” ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne<sup>16</sup>. Powyższe przykłady odwołują się do przesłanek związanych z pochodzeniem rasowym i etnicznym, ale należy podkreślić, że dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia może występować ze względu na jakąkolwiek przesłankę.

## Dyskryminacja strukturalna<sup>17</sup>

Terminy „dyskryminacja bezpośrednia” i „pośrednia” uzupełniają się czasami terminami „dyskryminacja strukturalna”, „dyskryminacja instytucjonalna” lub „dyskryminacja systemowa”. Terminów tych używa się do opisanego wyłączenia i dyskryminacji doświadczanej przez całe grupy osób posiadających te same cechy lub na podstawie tej samej przesłanki. „Dyskryminacja strukturalna” odnosi się do przepisów, norm, procedur, modeli postaw i zachowania w instytucjach i innych strukturach społecznych, które – świadomie lub nieświadomie – stwarzają przeszkody grupom lub poszczególnym osobom w dostępie do tych samych praw i możliwości, które mają inni, i które przyczyniają się do tego, że te grupy lub osoby są w gorszym położeniu niż większość społeczeństwa<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

<sup>16</sup> Zob. również uwagę ogólną nr 20 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych): Dyskryminacja bezpośrednia występuje wówczas, gdy z przyczyn związanych z niedopuszczalnym powodem dyskryminacji osoba jest traktowana w mniej przychylny sposób niż inna osoba w podobnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do praw, polityk lub praktyk, które pozornie wydają się neutralne, ale mają nieproporcjonalny wpływ na korzystanie z praw przez osoby, które można wyróżnić na podstawie jednej z zakazanych przesłanek dyskryminacji.

<sup>17</sup> Należy zauważyć, że w prawie międzynarodowym lub unijnym nie istnieje ustalona definicja dyskryminacji strukturalnej lub dyskryminacji przez skojarzenie lub przez domniemanie.

<sup>18</sup> Zmienione zalecenie nr 2 dotyczące polityki ogólnej (pkt 20) sporządzone przez ECRI (Europejską Komisję przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji)  
<http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Dyskryminacja przez skojarzenie lub przez domniemanie<sup>19</sup>

Ten rodzaj dyskryminacji często nazywa się dyskryminacją skojarzeniową, ponieważ do dyskryminacji dochodzi dlatego, że ofiara kojarzona jest z inną osobą lub innymi osobami będącymi głównymi obiektami uprzedzenia żywionego przez sprawcę. Dyskryminacja skojarzeniowa może występować na podstawie wielu różnych przesłanek, w tym ze względu na niepełnosprawność, i pojęciowo łączy się z „przesłankami związanymi ze skojarzeniem”. Ściśle związana z pojęciem dyskryminacji przez skojarzenie jest dyskryminacja ze względu na domniemanie. Ofiara jest wówczas dyskryminowana dlatego, że występuje domniemanie, iż jest ona obiektem uprzedzenia żywionego przez sprawcę lub należy do grupy będącej tym obiektem.

### **Dyskryminacyjne profilowanie**

Pomimo że w prawie międzynarodowym lub unijnym nie istnieje ustalona definicja dyskryminacyjnego profilowania, to opisuje się je jako podejrzewanie lub namierzanie danej osoby – na przykład w kontekście bezpieczeństwa i egzekwowania prawa – na podstawie stereotypów dotyczących zakazanych przesłanek dyskryminacji, a nie z uwagi na podejrzenia wobec konkretnej osoby<sup>20</sup>.

W ostatnich latach coraz większą uwagę przywiązuje się do zapobiegania dyskryminacyjnemu profilowaniu rasowemu lub etniczemu w sektorze bezpieczeństwa i w działaniach organów ścigania oraz w sektorze związanym z granicami i imigracją. Pracownicy sektora bezpieczeństwa i organów ścigania jako funkcjonariusze państwowi są objęci ścisłym obowiązkiem wykonywania swojej pracy z pełnym poszanowaniem praw człowieka i przepisów zakazujących dyskryminacji.

---

<sup>19</sup> Zob. przypis 17.

<sup>20</sup> Agencja Praw Podstawowych (FRA) opracowała przewodnik pt. Podniesienie skuteczności działań policji. Rozumienie dyskryminującego profilowania etnicznego i zapobieganie mu <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Zakaz dyskryminacji nie oznacza, że osobista cecha nie może być wykorzystywana jako dopuszczalny czynnik profilowania w kontekście dochodzeń karnych lub kontroli granicznych (zob. część 2.4 podręcznika FRA). Muszą jednak istnieć uzasadnione powody do podejrzeń oparte na informacjach innych niż cecha chroniona.

## Dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie

Ludzie mogą być dyskryminowani z wielu przyczyn jednocześnie. Dyrektywa o równości zatrudnienia<sup>21</sup> i wyżej wspomniana dyrektywa o równości ras<sup>22</sup> zawierają konkretne odniesienie do dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie. Wśród oenzetowskich instrumentów dotyczących praw człowieka wyłącznie Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych odnosi się do dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie:

*zaniepokojone trudnościami, jakie napotykają osoby niepełnosprawne, które są narażone na wielorakie lub wzmocnione formy dyskryminacji ze względu na przynależność rasową, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe, etniczne, tubylcze lub społeczne, sytuację majątkową, status wynikający z urodzenia, wiek czy inne okoliczności<sup>23</sup>.*

Dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie jest związana z pojęciem „dyskryminacji krzyżowej”, które odnosi się do sytuacji, w której kilka przyczyn oddziałuje ze sobą jednocześnie w taki sposób, że stają się nierozdzielne i że ich połączenie tworzy nową przyczynę dyskryminacji.

## Brak dyskryminacji i równość jako czynniki uzupełniające się

Zasady niedyskryminacji i równości są często opisywane jako zasady uzupełniające się i wywodzą się z art. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w której stwierdza się, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i **równi** pod względem swej godności i swych praw, oraz z art. 2, w którym stwierdza się, że każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w „niniejszej deklaracji” bez względu na jakiegokolwiek różnice. Celem zdefiniowanym w wyżej wspomnianej unijnej dyrektywie o równości zatrudnienia i unijnej dyrektywie o równości ras jest „wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady **równego** traktowania”.

---

<sup>21</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

<sup>22</sup> W motywie 14 dyrektywy.

<sup>23</sup> Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, preambuła, litera „P”.

## 2. Jak zwalczać dyskryminację – zapobieganie i zakaz dyskryminacji

W danym kraju organy państwowe muszą podejmować kroki służące skutecznemu zwalczaniu dyskryminacji, zapobieganiu jej i eliminowaniu. Kroki te są dobrze opisane w prawie dotyczącym praw człowieka oraz w ogólnych zaleceniach dotyczących polityki sformułowanych przez organy monitorujące przestrzeganie traktatów. Niniejsza sekcja opisuje najbardziej podstawowe cechy środków antydyskryminacyjnych.

### Ogólne polityki antydyskryminacyjne

W ramach propagowania i podtrzymywania zasad antydyskryminacyjnych prawo międzynarodowe dotyczące praw człowieka nakłada na państwa wymóg, by starały się wdrażać wszelkie stosowne środki na rzecz zlikwidowania dyskryminacji, w tym w obszarach społecznym, gospodarczym, kulturalnym i innych. Obejmuje to środki strategiczne, ustawodawcze i administracyjne, które można bardziej uszczegółowić, takie jak opracowanie szkoleń i działań edukacyjnych oraz informacyjnych kampanii społecznych, w tym propagowanie wzajemnego rozumienia, tolerancji i pokoju. Wiele państw opracowuje krajowe plany działania. Światowa Konferencja przeciwko Rasizmowi, Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Pochodnym Formom Nietolerancji, która odbyła się w 2001 r., również zaleciła opracowanie planów działania w odniesieniu do zwalczania rasizmu i ksenofobii. Biuro Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka dysponuje praktycznym przewodnikiem dotyczącym opracowywania krajowych planów działania przeciwko dyskryminacji rasowej<sup>24</sup>. Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI), która jest organem monitorującym Rady Europy, również wydała zalecenia dotyczące polityki ogólnej w formie wytycznych dotyczących opracowywania polityk antydyskryminacyjnych<sup>25</sup>. W Unii Europejskiej przykładem krajowych planów działania są krajowe strategie integracji Romów istniejące w wielu państwach członkowskich UE.

W **obszarze zatrudnienia i wykonywania zawodu** kilka konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), spośród których dwie są sklasyfikowane przez MOP jako konwencje podstawowe, zaleca opracowanie polityk krajowych.

---

<sup>24</sup> <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

<sup>25</sup> Zob. np. [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp)

Pierwsza z nich to Konwencja nr 100 MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia. Wymaga ona, by ratyfikujące państwa propagowały zasadę jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości i zapewniały stosowanie tej zasady w odniesieniu do wszystkich pracowników. Druga to Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, która ma bardziej ogólny charakter; wymaga ona, by ratyfikujące państwa opracowały i wdrożyły polityki krajowe mające propagować równość szans i traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z myślą o wyeliminowaniu wszelkiej dyskryminacji. Kolejny instrument to przyjęta w 1998 r. Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy<sup>26</sup>, która zobowiązuje państwa członkowskie MOP do przestrzegania, propagowania i wdrażania tych podstawowych zasad i praw, w tym do likwidacji dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i wykonywania zawodu, niezależnie od tego, czy ratyfikowały dwie wyżej wymienione konwencje podstawowe. MOP następnie przyjęła rezolucję dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy w 2017 r.<sup>27</sup> przewidującą odnowienie zobowiązań i konkretne działania w tym obszarze, w tym opracowanie polityk antydyskryminacyjnych.

### **Zakaz dyskryminacji w prawie**

W wielu państwach istnieje ustawodawstwo, które wprost zakazuje dyskryminacji zgodnie z międzynarodowym prawem dotyczącym praw człowieka. W wielu krajach zakaz dyskryminacji i równość wszystkich osób są wpisane w konstytucję krajową i uzupełnione bardziej szczegółowym prawodawstwem krajowym, które uwzględnia przesłanki dyskryminacji. Na rzecz zapobiegania dyskryminacji i egzekwowania jej zakazu działają struktury, instytucje i mechanizmy sądowe i administracyjne. W publicznym podżeganiu do nienawiści i przemocy ukierunkowanym przeciwko osobie lub grupie o danych cechach objętych ochroną często manifestują się dyskryminacyjne postawy i uprzedzenia w formie rasistowskiej lub ksenofobicznej mowy nienawiści i czynów przemocowych (przestępstwa z nienawiści). A zatem ważne jest, by oprócz zakazu dyskryminacji umieścić w prawie zakaz publicznego podżegania do nienawiści i przemocy oraz zakaz przestępstw z nienawiści i podżegania do nich, przy pełnym poszanowaniu wolności wypowiedzi<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>27</sup> Zob. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf)

<sup>28</sup> Dobrym przykładem jest prawodawstwo unijne dotyczące podżegania do nienawiści i przemocy: decyzja ramowa Rady 2008/913/WSiSW z dnia 28 listopada 2008 r. w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnokarnych.

## **Skuteczny środek odwoławczy**

Przepisy będą musiały zawierać co najmniej odpowiednie środki ochrony przeciwko dyskryminacji i wiktymizacji. Oznacza to dostęp do wymiaru sprawiedliwości w formie sądów lub innych kompetentnych organów administracyjnych, które mogą zagwarantować ofierze skuteczny środek odwoławczy, w tym odszkodowanie lub zadośćuczynienie za jakąkolwiek wyrządzoną krzywdę lub szkodę. Aby środek odwoławczy był faktycznie skuteczny, sprawcy przestępstw dyskryminacyjnych muszą być pociągnięci do odpowiedzialności, a sankcje prawne za łamanie przepisów antidyskryminacyjnych muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające<sup>29</sup>.

## **Racjonalne usprawnienie**

W oengetowskiej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (2007 r.) „racjonalne usprawnienie” oznacza konieczne i stosowne modyfikacje i adaptacje niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych utrudnień, które to modyfikacje i adaptacje są niezbędne w określonych przypadkach dla zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i fundamentalnych swobód. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych nakazuje, by państwa strony podjęły wszelkie odpowiednie kroki w celu zapewnienia, by przewidziane było racjonalne usprawnienie. Zapewnianie racjonalnych usprawnień może być również istotne w odniesieniu do innych przesłanek dyskryminacji, takich jak religia lub światopogląd. Dyrektywa Rady UE o równym traktowaniu w zatrudnieniu i pracy również zawiera przepis o racjonalnym usprawnieniu<sup>30</sup>.

## **Uniwersalne projektowanie**

Według Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych „uniwersalne projektowanie” oznacza projektowanie produktów, środowisk, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub projektowania specjalistycznego. „Projektowanie uniwersalne” nie wyklucza korzystania z urządzeń wspomagających przeznaczonych dla szczególnych grup osób niepełnosprawnych, tam gdzie jest to potrzebne.

---

<sup>29</sup> W tym względzie dobrym przykładem jest unijna dyrektywa o prawach ofiar (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW).

<sup>30</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

## Środki szczególne i akcja afirmatywna

Jak nakazuje międzynarodowe prawo dotyczące praw człowieka, konstytucje i ustawodawstwo w pewnych krajach zawierają konkretne przepisy dotyczące wyeliminowania nierówności i środki propagowania równości, o których często mówi się jako o środkach szczególnych lub akcji afirmatywnej. Na przykład Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet w swoim art. 4 nakazuje stosowanie środków szczególnych: *Wprowadzenie przez Państwa Strony tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości mężczyzn i kobiet, nie będzie uważane za akt dyskryminacji w rozumieniu niniejszej konwencji, jednakże nie może w żaden sposób pociągać za sobą utrzymania nierównych lub odrębnych norm; zarządzenia te powinny być uchylone z chwilą osiągnięcia celów w zakresie równości szans i traktowania*. Podobnie Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych nakazuje specjalne środki konieczne do przyspieszenia lub osiągnięcia faktycznej równości osób niepełnosprawnych<sup>31</sup>.

Wiele krajów stosuje pewne systemy kwotowe, by lepiej realizować zasadę równości poprzez wspieranie osób należących do grup, które mierzą się lub mierzyły z zakorzenioną dyskryminacją, tak by miały te same możliwości, co inne grupy, np. w dostępie do edukacji lub zatrudnienia. W niektórych krajach ustanawia się również kwoty, by zapewnić udział przedstawicieli z grup mniejszościowych w politycznych organach przedstawicielskich, takich jak parlamenty krajowe.

---

<sup>31</sup> Innym przykładem jest Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, w której w art. 1 ust. 4 stwierdza się, że: *Specjalne środki podjęte wyłącznie w celu zapewnienia odpowiedniego rozwoju pewnych grup rasowych czy etnicznych lub jednostek, potrzebujących takiej ochrony, jaka może być konieczna do zapewnienia tym grupom lub jednostkom wykonywania lub korzystania na zasadach równości z praw człowieka i podstawowych wolności, nie będą uważane za dyskryminację rasową, pod warunkiem jednak, że środki te nie będą prowadzić w konsekwencji do utrzymywania odrębnych praw dla różnych grup rasowych i nie pozostaną w mocy po osiągnięciu celów, dla których zostały podjęte*.

## Monitorowanie i ocena

Aby środki antydyskryminacyjne były skuteczne, należy w sposób ciągły monitorować sytuację pod kątem dyskryminacji, tak by można było należycie ocenić jej pogorszenie lub poprawę. Dokładna ocena sytuacji umożliwia podjęcie opartych na dowodach działań i środków w zakresie korygowania negatywnych trendów lub dalszego wzmacniania pozytywnych tendencji. Ponadto sprawozdania i dane z monitorowania i oceny stanowią kluczowy element sprawozdań krajowych obowiązkowo przedkładanych przez państwa<sup>32</sup> organom traktatowym na mocy konwencji o prawach człowieka, powszechnego okresowego przeglądu praw człowieka przeprowadzanego przez Radę Praw Człowieka i organów nadzorujących MOP. Co do UE, to art. 13 dyrektywy UE o równości ras nakłada wymóg, by krajowe organy mające propagować równe traktowanie (organy ds. równości), które to organy muszą być obowiązkowo ustanowione we wszystkich państwach członkowskich, mają, obok innych funkcji, „prowadz[ic] niezależn[e] badania nad dyskryminacją” do celów analizowania problemów i badania ewentualnych rozwiązań<sup>33</sup>. W niektórych krajach uprawnienia do monitorowania powierza się konkretnym agencjom rządowym. W pewnych krajach w przeprowadzaniu sondaży i gromadzeniu danych takie agencje wspomagane są przez krajowe urzędy statystyczne<sup>34</sup>. W obrębie UE państwa członkowskie również korzystają z gromadzonych danych dotyczących dyskryminacji, monitorowania jej i badań nad nią prowadzonych w całej Unii przez Agencję Praw Podstawowych (FRA). Statystyki w podziale na płeć i grupę wiekową są również dostępne na stronie internetowej Eurostatu<sup>35</sup>, podobnie jak dane o niepełnosprawności<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Również UE na mocy Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

<sup>33</sup> Artykuł 13 i motyw 24 dyrektywy o równości ras

<sup>34</sup> Przy gromadzeniu danych należy przestrzegać podejścia opartego na prawach człowieka. W tym celu OHCHR opracowało wytyczne dotyczące podejścia opartego na prawach człowieka w odniesieniu do gromadzenia i dezagregacji danych.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

Komisja Europejska wydała Europejski podręcznik danych o równości z myślą o propagowaniu równości i przyczynianiu się do zwalczania dyskryminacji w UE poprzez analizowanie w jakim celu i jakiego rodzaju dane dotyczące równości i dyskryminacji należy gromadzić, przy czym jednocześnie należy zapewnić ochronę danych oraz anonimowość i prywatność poszczególnych osób. Ponadto podgrupa ds. danych na temat równości w ramach unijnej Grupy Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równouprawnienia i Różnorodności wydała w lipcu 2018 r. wytyczne w sprawie usprawnienia gromadzenia i wykorzystywania danych na temat równości.

<sup>35</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics)



## Krajowe instytucje praw człowieka i organy ds. równości

Obowiązki dotyczące oceny i monitorowania są czasami powierzane również konkretnym organom antydyskryminacyjnym, takim jak krajowe organy ds. równości (tak jest w państwach członkowskich UE<sup>37</sup> i w państwach członkowskich Rady Europy<sup>38</sup>). Gdzie indziej zadanie to wykonują krajowe instytucje praw człowieka, takie jak krajowe komitety praw człowieka lub biura rzeczników praw człowieka.

Na mocy prawa unijnego organy ds. równości – które należy ustanowić na mocy dyrektywy o równości ras i dyrektywy o równouprawnieniu płci<sup>39</sup> – muszą być w stanie zapewnić niezależną pomoc prawną ofiarom dyskryminacji, prowadzić niezależne badania nad dyskryminacją, publikować niezależne sprawozdania i wydawać zalecenia na temat wszystkich kwestii związanych z dyskryminacją. Z myślą o zapewnieniu, by organy ds. równości działały w skuteczny i niezależny sposób, państwom członkowskim UE zaleca się, by uwzględniały zalecenie Komisji w sprawie norm dotyczących organów ds. równości przyjęte 22 czerwca 2018 r. (C (2018) 3850 final)<sup>40</sup>. Zalecenie to jest w szczególności skierowane do państw i zawiera liczne normy dotyczące zakresu kompetencji, niezależności, zasobów, dostępności, zdolności do koordynacji i współpracy organów ds. równości na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

Na szczeblu Rady Europy Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji przyjęła 7 grudnia 2017 r. zmienione zalecenie nr 2 dotyczące ogólnej polityki: „Organów ds. równości na rzecz zwalczania rasizmu i nietolerancji na poziomie krajowym”, aby jeszcze bardziej wzmocnić skuteczność, funkcjonowanie i niezależność tych organów<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Unijne prawodawstwo dotyczące równego traktowania wymaga, by państwa członkowskie ustanowiły organ ds. równości. Państwa członkowskie wdrożyły dyrektywę o równości ras (2000/43/WE) i dyrektywę o równouprawnieniu płci (2010/41), wyznaczając do wykonywania kompetencji określonych w nowym akcie prawnym istniejącą już instytucję lub ustanawiając nową.

<sup>38</sup> Więcej informacji na temat Rady Europy znajduje się w załączniku II.

<sup>39</sup> Dyrektywa 2004/113/WE, dyrektywa 2006/54/WE (wersja przekształcona) i dyrektywa 2010/41/WE.

<sup>40</sup> Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>41</sup> Pierwotne zalecenie nr 2 zostało przyjęte 13 czerwca 1997 r. Dostępne pod adresem <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

Zasady paryskie przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1993 r.<sup>42</sup> ustanawiają zasady kompetencji i odpowiedzialności krajowych instytucji praw człowieka (NHRI) w zakresie propagowania i ochrony praw człowieka. Zgodnie z tymi zasadami te instytucje są odpowiedzialne za zwalczanie wszystkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji rasowej, poprzez zwiększanie świadomości publicznej, zwłaszcza w drodze informowania i edukowania. NHRI mogą również monitorować prawodawstwo i przepisy administracyjne i wydawać zalecenia dotyczące przyjmowania nowych praw lub wprowadzania zmian z myślą o zwiększeniu zgodności z zasadami praw człowieka.

Zgodnie z zasadami paryskimi mogą też ustanawiać mechanizmy dotyczące rozpatrywania skarg. Mechanizmy składania skargi umożliwiają tym instytucjom przyjęcie i rozważenie skarg i petycji składanych przez osoby fizyczne lub organizacje społeczeństwa obywatelskiego, analizę sprawy, poszukiwanie i zalecenie ewentualnych rozwiązań, w tym w procedurze pojednawczej i zapewnienie konkretnej pomocy ofiarom w stosowaniu środków odwoławczych i dostępie do nich.

### **3. Wytyczne operacyjne**

#### **Unijne narzędzia, instrumenty i działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji w unijnej polityce dotyczącej praw człowieka w działaniach zewnętrznych**

W kontekście wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa oraz jako część swojej polityki dotyczącej praw człowieka UE będzie wykorzystywać wszystkie swoje narzędzia, w tym poprzez wzmacnianie synergii pomiędzy wdrażaniem swoich wytycznych w sprawie praw człowieka, tak by zapewnić i propagować poszanowanie zakazu dyskryminacji.

---

<sup>42</sup> Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ A/48/134.

Wszystkie wytyczne UE dotyczące praw człowieka oferują wskazówki, które mają zastosowanie do zwalczania dyskryminacji, ale szczególnie istotne są następujące wytyczne z dziedziny praw człowieka:

*Wytyczne Unii Europejskiej w sprawie obrońców praw człowieka (2008 r.)*

*Przemoc wobec kobiet i dziewcząt oraz zwalczanie wszelkich form ich dyskryminacji (2008 r.)*

*Wytyczne UE w sprawie dzieci w konfliktach zbrojnych (2008 r.)*

*Promowanie i ochrona wszystkich praw człowieka przysługujących lesbijkom, gejom, osobom biseksualnym, transpłciowym i interseksualnym (LGBTI) (2013 r.)*

*Propagowanie i ochrona wolności religii lub przekonań (2013 r.)*

*Wytyczne w sprawie praw dzieci (2017 r.)*

Ponadto unijny plan działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020 (II plan działania)<sup>43</sup> przewiduje wytyczne operacyjne dotyczące równości płci, wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt i wyeliminowania wszelkich form przemocy ze względu na płeć<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Konkluzje Rady z dnia 26 października 2015 r. dotyczące planu działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020 (13201/15) – II plan działania w sprawie równości płci w kontekście stosunków zewnętrznych ma na celu zapewnienie skutecznej realizacji zobowiązań UE dotyczących równości płci, zwiększenia odpowiedzialności poprzez określanie oczekiwanych rezultatów, określanie zasobów oraz podniesienie jakości partnerstw, koordynacji i dialogu na wszystkich szczeblach. Jednym z trzech tematycznych filarów tego planu działania jest „Integralność fizyczna i psychiczna”, w którym kluczowym obszarem działania jest zwalczanie wszystkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej. Dla działań i wskaźników dotyczących równości płci znaczenie ma również „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019”; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

<sup>44</sup> Wszystkie wytyczne w sprawie praw człowieka można znaleźć na stronie internetowej [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en). Poza wytycznymi wymienionymi na tej stronie istnieją też między innymi wytyczne dotyczące: wolności wypowiedzi online i offline, kary śmierci, dialogu na temat praw człowieka prowadzonego z państwami trzecimi, praw człowieka i międzynarodowego prawa humanitarnego, tortur i innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania.

## **Inicjatywa „Dobre przykłady realizacji praw człowieka”**

Podkreślanie i chwalenie postępów w zwalczaniu dyskryminacji w poszczególnych krajach może być bardzo skuteczne. Aby osiągnąć ten cel ważnym narzędziem prezentowania i wymiany dobrych przykładów związanych z niedyskryminacją jest inicjatywa „Dobre przykłady realizacji praw człowieka”. UE, wraz z ministrami i przedstawicielami z trzynastu krajów, rozpoczęła globalne działania na rzecz upowszechniania tej inicjatywy na 73. posiedzeniu Zgromadzenia Ogólnego w 2018 r. Jej celem jest propagowanie nowej pozytywnej narracji na temat praw człowieka na świecie, poprzez przedstawianie indywidualnych i międzyregionalnych przykładów urzeczywistniania powszechności i niepodzielności praw człowieka. Uczestnicy inicjatywy zobowiązują się do przestrzegania praw człowieka i poprawy sytuacji w tym względzie na szczeblu krajowym i międzynarodowym, poprzez dobre rządy, silne niezależne państwo prawa i instytucje demokratyczne oraz poprzez ścisłą współpracę ze społeczeństwem obywatelskim. Uczestnicy potwierdzili, że będą kontynuowali swoje wysiłki w oparciu o współpracę tematyczną, w szczególności na forum Rady Praw Człowieka.

### **3.1 Zajmowanie się dyskryminacją poprzez współpracę dwustronną i dialog**

#### **Ocena, analiza i sprawozdawczość dotycząca niedyskryminacji**

UE będzie w sposób ciągły oceniała i analizowała sytuację w krajach partnerskich UE pod kątem dyskryminacji ze względu na wszystkie zakazane przesłanki i sporządzała sprawozdania na ten temat, z myślą o zapewnieniu poszanowania zasad antydyskryminacyjnych i śledzeniu postępów oraz identyfikowaniu problemów. Opis i analiza środków prawnych i środków politycznych podejmowanych w celu zwalczania dyskryminacji przyczyniają się do stworzenia pełnego obrazu sytuacji pod kątem dyskryminacji. Ponadto postępowania sądowe i rozstrzygnięcia w sprawach o dyskryminację dają istotne informacje na temat problemów i postępów w dziedzinie niedyskryminacji.

Ocena i analiza sytuacji w zakresie niedyskryminacji powinna opierać się na informacjach udostępnianych przez krajowe i lokalne organy rządowe, w tym krajowe urzędy statystyczne, krajowe instytucje praw człowieka, w tym organy ds. równości i biura rzeczników praw obywatelskich, organizacje społeczeństwa obywatelskiego (zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym), środowisko akademickie; oraz w oparciu o informacje i sprawozdania z monitorowania sporządzone przez międzynarodowe upoważnione organy, takie jak mechanizmy specjalnych procedur ONZ, organy traktatowe ONZ, powszechny przegląd okresowy Rady Praw Człowieka ONZ, organy monitorujące Rady Europy i standardowe organy monitorujące Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Cennym źródłem informacji są również sprawozdania z dobrowolnych krajowych przeglądów postępów w zakresie realizacji celów zrównoważonego rozwoju na szczeblu krajowym i regionalnym przedkładanych Forum Politycznemu Wysokiego Szczebla ds. Zrównoważonego Rozwoju. Sprawozdania z monitorowania w ramach ogólnego systemu preferencji taryfowych (mechanizmu GSP Plus), sporządzane co pół roku przez Komisję Europejską, są również istotnym źródłem informacji na temat państw korzystających z mechanizmu. Ponadto sprawozdania z monitorowania są dobrą podstawą dla dialogów politycznych, gdyż pozwalają używać argumentów, które mają przełożenie na przedmiotowe kwestie (ponieważ utrzymywanie preferencji handlowych jest istotne dla krajów objętych mechanizmem GSP Plus).

Ocena i analiza sytuacji w zakresie niedyskryminacji powinna zostać zaprezentowana w unijnych strategiach w dziedzinie praw człowieka i demokracji<sup>45</sup>, które zostaną wkrótce przedstawione, w rozdziale poświęconym niedyskryminacji i wykluczeniu oraz w jego stosownych częściach dotyczących szczególnych przesłanek dyskryminacji lub dyskryminowanych grup. Streszczenie opisu sytuacji w zakresie niedyskryminacji powinno również znaleźć się jako priorytetowy temat w ogólnym wprowadzeniu do krajowych strategii w dziedzinie praw człowieka i demokracji. W odpowiednich przypadkach aktualne informacje dotyczące sytuacji w zakresie niedyskryminacji powinny znaleźć się w rocznych sprawozdaniach z wdrażania sporządzanych w ramach obecnych i przyszłych krajowych strategii w dziedzinie praw człowieka i demokracji.

---

<sup>45</sup> Obecne krajowe strategie w dziedzinie praw człowieka i demokracji obejmują lata 2016–2020.

## **Sprawozdania szefów misji UE**

Znaczące lub pilne aktualizacje sytuacji w zakresie niedyskryminacji można również przekazywać w sprawozdaniach szefów misji UE. W stosownych przypadkach sprawozdania szefów misji mogą zawierać plany lub zalecenia dotyczące środków, które mają być przyjęte przez UE z myślą o zajmowaniu się poszczególnymi i symbolicznymi przypadkami naruszenia praw do niedyskryminacji ze względu na zakazane przesłanki oraz dyskryminacji strukturalnej.

Proponowane środki *mogą uwzględniać* wystosowywanie do właściwych organów poufnych *démarche* i dotyczyć spraw umieszczonych w punkcie dotyczącym niedyskryminacji w agendzie dialogów politycznych, w tym dialogów na temat praw człowieka, oraz planowane lub podjęte działania służące zajmowaniu się naruszeniami lub ich zwalczaniu, w tym poprzez wydarzenia publiczne. Szefów misji również zachęca się do formułowania sugestii dotyczących inicjatywy „Dobre przykłady realizacji praw człowieka”. Inny środek, jaki można przyjąć, to proponowanie i wygłaszanie publicznych oświadczeń, w formie lokalnego oświadczenia sporządzonego przez szefów misji, albo oświadczenia rzecznika prasowego przygotowanego w dowództwie misji.

### **Démarche i oświadczenia publiczne**

Poufne *démarche* i publiczne oświadczenia na tematy dotyczące niedyskryminacji są szczególnie istotne w przypadkach charakteryzujących się wysokim ryzykiem. Niemniej równie istotne może być reagowanie na pozytywne wydarzenia, takie jak ratyfikowanie przez kraje partnerskie ważnych instrumentów dotyczących praw człowieka, które mają przełożenie na zwalczanie dyskryminacji w tych krajach.

Należy zauważyć, że w ramach działań zewnętrznych UE wysoki przedstawiciel / wiceprzewodniczący wydaje w imieniu UE oświadczenia na temat poszczególnych spraw oraz oświadczenia z okazji międzynarodowych dni służących upamiętnieniu szczególnie dyskryminowanych grup czy też na temat zakazanych przesłanek dyskryminacji.

Są to m.in.:

*8 marca, Międzynarodowy Dzień Kobiet*

*21 marca, Międzynarodowy Dzień Walki z Dyskryminacją Rasową*

*17 maja, Międzynarodowy Dzień przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii<sup>46</sup>.*

*9 sierpnia, Międzynarodowy Dzień Ludności Tubylczej na Świecie*

*25 listopada, Międzynarodowy Dzień Eliminacji Przemocy wobec Kobiet*

Należy ponadto wspomnieć, że wysoki przedstawiciel / wiceprzewodniczący i Komisja Europejska<sup>47</sup> wydają oświadczenie z okazji Powszechnego Dnia Dziecka 20 listopada.

### **Przypadki indywidualne**

**Wytyczne UE w sprawie obrońców praw człowieka<sup>48</sup>** mają zastosowanie w kontekście uwagi poświęconej i pomocy zapewnianej przez delegatury UE i ambasady państw członkowskich osobom i grupom, które są zagrożone jako ofiary dyskryminacji lub jako obrońcy praw człowieka pracujący na rzecz zwalczania dyskryminacji. Ważne jest, by zauważyć, że wytyczne dotyczące obrońców praw człowieka sugerują, by w odpowiednich przypadkach konsultować się z nimi samymi w odniesieniu do działań, które może rozważać UE.

Wśród środków, które można podejmować, wytyczne dotyczące obrońców praw człowieka przewidują również – w stosownych przypadkach – uczestniczenie w procesach obrońców praw człowieka i obserwowanie takich procesów.

W obszarze niedyskryminacji obserwowanie procesów sądowych i uczestniczenie w nich jest również istotne w przypadkach, gdy nie ma bezpośredniego zagrożenia, ale gdy na procesie oceniane są prawa prowadzące do dyskryminacji lub prawa dyskryminacyjne lub gdy prawa te są podważane.

---

<sup>46</sup> Ogłoszone jako deklaracja UE.

<sup>47</sup> Należy również odnotować, że stosowni komisarze UE wydają co roku oświadczenia z okazji Międzynarodowego Dnia Walki z Mową Nienawiści wobec Muzułmanów, Międzynarodowego Dnia Romów, Światowego Dnia Wiedzy na temat Albinizmu, Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnością.

<sup>48</sup> [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders)

## Dialogi polityczne

Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji jest jedną z priorytetowych kwestii w agendzie każdego dialogu na temat praw człowieka. Ma to zastosowanie nie tylko do dialogów o prawach człowieka, ale również do innych rodzajów dialogów, które UE prowadzi z państwami trzecimi i organizacjami regionalnymi. Na przykład w ramach preferencji handlowych związanych ze szczególnym rozwiązaniem motywacyjnym dotyczącym zrównoważonego rozwoju i dobrych rządów („GSP Plus”) państwa muszą podpisać wiążącą umowę o prowadzeniu dialogu z UE na temat wdrażania 27 konwencji międzynarodowych, z których trzy są wprost związane z dyskryminacją (zobacz wcześniejsze informacje dotyczące GSP Plus). Dialog na temat kwestii dotyczących praw człowieka odbywa się również w ramach różnych innych umów UE o współpracy, takich jak umowa z Kotonu. Dla przygotowywania i prowadzenia dialogów na temat praw człowieka kluczowe znaczenie mają aktualne informacje na temat sytuacji w zakresie niedyskryminacji zawarte w rocznych sprawozdaniach z wdrażania krajowych strategii w dziedzinie praw człowieka i w sprawozdaniach szefów misji. Inne przykładowe kwestie, które mogą zostać poruszone podczas dialogów:

- poszczególne przypadki naruszeń praw człowieka / złamania przepisów i zasad dotyczących niedyskryminacji;
- zachęcanie krajów partnerskich do inicjowania zmian mających na celu położenie kresu krzywdzącym praktykom, które między innymi dyskryminują kobiety i dziewczęta;
- zachęcanie krajów partnerskich do inicjowania zmian ustawodawczych, tak by zapewnić brak dyskryminacji i równość wobec prawa;
- zachęcanie krajów partnerskich do podpisania lub ratyfikowania odpowiednich instrumentów międzynarodowych oraz do zniesienia wszelkich zastrzeżeń wobec tych instrumentów;
- zachęcanie krajów partnerskich do wydania stałego zaproszenia dla specjalnych procedur ONZ w dziedzinie praw człowieka oraz innych organizacji międzynarodowych, oraz zachęcanie do przyjęcia i wdrożenia ich zaleceń;
- wspieranie krajów partnerskich, które opowiadają się za propagowaniem i ochroną niedyskryminacji, zachęcanie do ściślejszej współpracy na forach wielostronnych i propagowanie wysiłków tych krajów jako przykładów na szczeblu regionalnym i globalnym, w tym w ramach inicjatywy „Dobre przykłady realizacji praw człowieka”;



- zachęcanie do wymiany z krajami partnerskimi informacji na temat zdobytych doświadczeń i najlepszych praktyk;

Podczas przygotowań do wymiany informacji UE powinna być gotowa do dyskusji o sytuacji pod kątem dyskryminacji w UE i na temat działań politycznych i legislacyjnych na szczeblu UE, i otwarta na dyskusję.

Dialogi powinny przynosić konkretne rezultaty w formie politycznych zobowiązań po obu stronach i, w stosownych przypadkach, w formie zobowiązań dotyczących finansowego i praktycznego wsparcia na mocy stosownych programów współpracy.

### **Wizyty urzędników UE wysokiego szczebla w misjach UE i misjach państw członkowskich w państwach trzecich**

Przedstawiciele UE wysokiego szczebla (przewodniczący Rady, wysoki przedstawiciel / wiceprzewodniczący, przewodniczący Komisji Europejskiej i komisarze, głowy państw lub rządów i ministrowie rządowi oraz specjaliści przedstawiciele UE) składający wizyty w misjach UE i misjach państw członkowskich w państwach trzecich powinni posiadać informacje na temat niedyskryminacji i być zachęceni do poruszania kwestii ze swoimi lokalnymi odpowiednikami oraz spotykać się z obrońcami praw człowieka i przedstawicielami dyskryminowanych osób i grup, w tym podczas wizyt na obszarach wiejskich i geograficznie oddalonych/odizolowanych.

### **3.2 Zajmowanie się dyskryminacją w ramach unijnej współpracy na rzecz rozwoju i pomocy humanitarnej**

Agenda 2030 stanowi świetną platformę służącą uwzględnianiu problematyki dyskryminacji i nierówności w danym kraju. We wrześniu 2015 r. Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych przyjęło program działań na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030. Agenda 2030 i jej 17 celów zrównoważonego rozwoju, wraz ze 169 zadaniami dotyczącymi tych celów i główną zasadą, że „nikt nie zostanie pominięty”, wyznacza przesunięcie paradygmatu ku bardziej wyważonemu modelowi rozwoju zrównoważonego pod względem gospodarczym, społecznym i środowiskowym, który ma na celu „zapewnienie wolności od strachu i wolności od niedostatku dla wszystkich”, bez dyskryminowania kogokolwiek.

W Agendzie 2030 wzywa się, by działania następcze i proces przeglądu celów zrównoważonego rozwoju były oparte na dowodach i danych zdezagregowanych według „dochodu, płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, statusu migracyjnego, niepełnosprawności, położenia geograficznego, i innych cech dostosowanych do kontekstu narodowego”<sup>49</sup>

Forum Polityczne Wysokiego Szczebla (HLPF) Agendy 2030 ocenia postępy, osiągnięcia i wyzwania, z którymi mierzą się wszystkie kraje we wdrażaniu tej agendy i celów zrównoważonego rozwoju. HLPF spotyka się co roku i przeprowadza przegląd tematyczny, podczas którego dokonuje pogłębionego i zintegrowanego przeglądu wybranego zestawu zadań. Posiedzenie HLPF obejmuje również *dobrowolne przeglądy krajowe* dotyczące działań następczych i wdrażania celów zrównoważonego rozwoju na szczeblu krajowym.

Przyjęty w 2017 r. Europejski konsensus w sprawie rozwoju jest odpowiedzią UE w ramach unijnej polityki rozwoju na oenzetowską Agendę 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wyznacza on ramy polityczne, które kształtują podejście UE i jej państw członkowskich do współpracy z krajami rozwijającymi się i kładzie nacisk na zróżnicowane, lepiej dostosowane partnerstwa z krajami partnerskimi na różnych poziomach rozwoju z myślą o osiągnięciu celów zrównoważonego rozwoju i realizacji celu dotyczącego niepomijania nikogo. Obok globalnej strategii na rzecz polityki zagranicznej i bezpieczeństwa Unii Europejskiej i Planu działania UE dotyczącego praw człowieka i demokracji konsensus również przyczynia się do osiągnięcia priorytetów działań zewnętrznych UE. Ponadto, z myślą o przygotowaniu unijnej długoterminowej wizji działań następczych w stosunku do oenzetowskich celów zrównoważonego rozwoju na okres po 2020 r., wydany zostanie dokument roboczy „W kierunku zrównoważonej Europy do 2030 r.”<sup>50</sup>.

Europejski konsensus w sprawie rozwoju potwierdza zobowiązanie UE i jej państw członkowskich do stosowania opartego na prawach podejścia do współpracy na rzecz rozwoju, które to podejście obejmuje wszystkie prawa człowieka. Tym samym wzmacnia zobowiązanie UE do stosowania podejścia opartego na prawach określonego w strategicznych ramach UE dotyczących praw człowieka i demokracji i do systematycznego włączania praw człowieka we wszystkie sektory polityki jak przewidziano w globalnej strategii na rzecz polityki zagranicznej i bezpieczeństwa Unii Europejskiej. Ponieważ niniejsze wytyczne dotyczące niedyskryminacji, wraz z innymi unijnymi wytycznymi dotyczącymi praw człowieka, mają na celu uzupełnić i wyjaśnić podejście oparte na prawach, poniższa sekcja jest poświęcona krótkiemu opisowi tego podejścia i jego głównych zasad.

---

<sup>49</sup> (Zob. wykaz w: zadanie 17.18 w dok. A/RES/70/1).

<sup>50</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-6111\\_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_pl.htm)

## Czym jest podejście oparte na prawach?<sup>51</sup>

Podejście oparte na prawach, uwzględniające wszystkie prawa człowieka, stosowane w unijnej współpracy na rzecz rozwoju to metodologia pracy ukierunkowana na realizację tych praw w praktyce.

Podejście to włącza normy, standardy i zasady międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka w plany, polityki i procesy dotyczące programów i projektów na rzecz rozwoju i ma zastosowanie do wszystkich sektorów, wszystkich warunków i do każdego etapu cyklu projektu – identyfikacji problemu, opracowania, wdrożenia, monitorowania i oceny.

Podejście to zakłada, że grupy docelowe są uważane za posiadaczy praw i że posiadają uprawnienia, a instytucje rządowe nie są jedynie wykonawcami usług; spoczywają na nich pewne obowiązki, a jednym z nich jest realizacja praw człowieka. Zgodnie z tym podejściem współpraca na rzecz rozwoju powinna przyczyniać się do rozwoju zdolności posiadaczy praw do domagania się tych praw, a w przypadku podmiotów, na których spoczywają obowiązki – zdolności do ich spełnienia.

Projekty rozwojowe mogą mieć niezamierzony negatywny wpływ na sytuację w zakresie praw człowieka, taki jak pogorszenie położenia pewnych grup, naruszanie praw do uczestniczenia i praw pracowniczych lub przyczynianie się do przymusowego wysiedlenia. A zatem istotne jest, by stosować się do zasady „nie szkodzić” i przeprowadzać wymagane analizy i działania łagodzące.

Realizacja praw człowieka powinna być celem końcowym wszystkich działań UE w dziedzinie rozwoju. Programy i projekty muszą oceniać zdolności posiadaczy praw i wykonawców obowiązków i rozwijać odpowiednie strategie budowania tych zdolności. U podstaw podejścia opartego na prawach leży uznanie, że nierówne stosunki władzy i wykluczenie społeczne odbierają ludziom ich prawa człowieka i często sprawiają, że żyją oni w ubóstwie. Podejście to kładzie zatem duży nacisk na osoby i grupy dyskryminowane, narażone na zagrożenia, będące w gorszym położeniu i wykluczone.

---

<sup>51</sup> Dalsze wskazówki co do metodologii podejścia opartego na prawach są zamieszczone w unijnym zestawie narzędzi dotyczącym tego podejścia, dostępnym w języku angielskim, francuskim i hiszpańskim pod następującym adresem internetowym:  
[http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation\\_en](http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en)

W metodologii pracy w ramach podejścia opartego na prawach uznaje się, że osiągnięcie pożądaných rezultatów w dziedzinie praw człowieka samo w sobie nie jest wystarczające. Równie ważny jest sposób osiągnięcia tych rezultatów. W ramach programów monitoruje się i ocenia zarówno procesy, jak i rezultaty. Jedną z głównych zasad roboczych unijnego podejścia opartego na prawach jest „niedyskryminacja i równy dostęp”<sup>52</sup>; ma ona zapewnić, by we wszystkich działaniach traktować priorytetowo najbardziej wykluczone i narażone na zagrożenia osoby i grupy, tak by unikać przyczyniania się do propagowania zakorzenionych modeli dyskryminacji.

### **Europejski konsensus w sprawie pomocy humanitarnej**

Europejski konsensus w sprawie pomocy humanitarnej, podpisany w 2007 r. przez Radę, Parlament Europejski i Komisję Europejską, ma na celu zwiększenie spójności, skuteczności i jakości unijnych działań humanitarnych. Zachowanie życia, zapobieganie cierpieniu i jego łagodzenie oraz pomoc w utrzymaniu godności ludzkiej w obliczu katastrof naturalnych i spowodowanych przez człowieka to, jak zapisano w konsensusie, nadrzędne cele działań humanitarnych. W dokumencie tym UE potwierdza swoje zobowiązanie do stosowania podstawowych zasad pomocy humanitarnej – neutralności, humanitaryzmu, niezależności i bezstronności – i do przestrzegania międzynarodowego prawa humanitarnego.

Zasada bezstronności łączy się z zasadą niedyskryminowania, ponieważ pomoc humanitarna musi być świadczona wyłącznie na podstawie potrzeb, bez dyskryminowania kogokolwiek w obrębie danej grupy będącej w potrzebie lub pomiędzy takimi grupami.

---

<sup>52</sup> **Pięć roboczych zasad podejścia opartego na prawach: 1. Stosowanie wszystkich praw** (legalność, powszechność i niepodzielność praw człowieka) – prawa człowieka są powszechne, niezbywalne i niepodzielne – wszystkie prawa człowieka, ekonomiczne, polityczne, obywatelskie, kulturalne i społeczne, są równie aktualne i znaczące. **2. Uczestnictwo i dostęp do procesu decyzyjnego** – uczestnictwo stanowi podstawę aktywnego obywatelstwa. Aktywne, swobodne i znaczące uczestnictwo stanowi zarówno środek, jak i cel sam w sobie. **3. Niedyskryminacja i równy dostęp** – działania muszą priorytetowo traktować najbardziej zmarginalizowane grupy i nie dopuszczać do przyczyniania się do propagowania zakorzenionych modeli dyskryminacji. **4. Odpowiedzialność i dostęp do praworządności** – działania muszą propagować dostępne, przejrzyste i skuteczne mechanizmy odpowiedzialności. **5. Przejrzystość i dostęp do informacji** – programy i projekty rozwojowe muszą być przejrzyste, a informacje – dostępne w przystępnych formatach, w tym dla grup marginalizowanych.

### 3.3 Zajmowanie się dyskryminacją w ramach współpracy wielostronnej

Na wszystkich stosownych forach wielostronnych, na których działają UE i jej państwa członkowskie, UE powinna nadal aktywnie angażować się w kwestie dotyczące niedyskryminacji oraz w ochronę i propagowanie prawa do niedyskryminacji poprzez:

- zachęcanie odpowiednich organizacji międzynarodowych do przekonywania państw do ratyfikowania i przestrzegania stosownych międzynarodowych norm i standardów;
- poruszanie kwestii dotyczących niedyskryminacji w oświadczeniach i pytaniach podczas interaktywnych dialogów;
- wspieranie pracy specjalnych procedur Rady Bezpieczeństwa ONZ i organów traktatowych, Komisarza Praw Człowieka Rady Europy, Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji oraz innych stosownych międzynarodowych i regionalnych mechanizmów praw człowieka;
- zachęcanie państw trzecich do wydawania zaproszeń dla procedur specjalnych ds. praw człowieka z organizacji międzynarodowych i do przyjmowania i wdrażania ich zaleceń;
- poruszanie kwestii i zaleceń dotyczących niedyskryminacji w wystąpieniach podczas procesu powszechnego okresowego przeglądu w Radzie Praw Człowieka w Genewie;
- przedstawianie oświadczeń UE na tematy ogólne i na temat przypadków krajowych dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu / pracy zawodowej omawianych na forum Międzynarodowej Konferencji Pracy i organu zarządzającego MOP;
- aktywne uczestniczenie w przedstawianiu polityki UE i współpraca z odpowiednimi zainteresowanymi stronami podczas Spotkań Przeglądowych Wymiaru Ludzkiego OBWE/ODHIR i na innych forach OBWE;
- uwzględnianie kwestii dotyczących niedyskryminacji podczas opracowywania przez organizacje międzynarodowe i regionalne instrumentów i wytycznych z zakresu ochrony praw człowieka;

- wskazywanie podobnie myślących państw; współpraca międzyregionalna (np. przy organizowaniu dodatkowych wydarzeń); dzielenie się dobrymi praktykami, w tym w ramach inicjatywy „Dobre przykłady realizacji praw człowieka”;
- przywiązywanie wagi do zaleceń przyjmowanych przez stosowne organizacje międzynarodowe i regionalne i zachęcanie państw do ich akceptowania i wdrażania;
- współpraca z lokalnymi biurami organizacji międzynarodowych (np. OHCHR, inne podmioty ONZ, MOP, Rada Europy i OBWE) w zajmowaniu się niedyskryminacją;
- włączanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacji pracowników i pracodawców oraz przedstawicieli osób i grup, których dotyka dyskryminacja, w dodatkowe wydarzenia, które odbywają się na forach wielostronnych;
- aktywne uczestniczenie w mechanizmach i procesach ONZ dotyczących ogólnych i szczegółowych kwestii związanych z dyskryminacją, takich jak, między innymi: religia lub światopogląd, rasizm i ksenofobia, prawa osób z niepełnosprawnościami, Romowie, dyskryminacja ze względu na przynależność do kasty (w kontekście pracy i pochodzenia), osoby LGBTI, osoby starsze, ludność wiejska, ludy tubylcze i osoby należące do mniejszości.

### 3.4 Zajmowanie się dyskryminacją poprzez wspieranie wysiłków społeczeństwa obywatelskiego<sup>53</sup>

W konkluzjach Rady z 2017 r. pt. „Współpraca UE ze społeczeństwem obywatelskim w dziedzinie stosunków zewnętrznych”<sup>54</sup> Rada potwierdza, że „wsparcie UE dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego powinno być w większym stopniu uwzględniane we wszystkich partnerstwach, a bardziej strategiczna współpraca z takimi organizacjami powinna być elementem wszystkich instrumentów i programów zewnętrznych oraz wszystkich dziedzin współpracy, w szczególności polityki rozwojowej UE, europejskiej polityki sąsiedztwa i unijnej polityki rozszerzenia”. Współpraca ze społeczeństwem obywatelskim jest również niezbędnym elementem unijnego podejścia strategicznego do kwestii odporności w ramach działań zewnętrznych UE<sup>55</sup>.

Spółczesność obywatelskie, w tym organizacje pracowników i pracodawców, oraz organizacje i instytucje reprezentujące dyskryminowane osoby i grupy odgrywają kluczową rolę w propagowaniu niedyskryminacji na szczeblu lokalnym, krajowym, regionalnym i międzynarodowym. W związku z tym ważne jest również zapewnienie zainteresowania organizacjami zwalczającymi dyskryminację lub reprezentującymi osoby i grupy, których dotyka dyskryminacja, w planach działania społeczeństwa obywatelskiego, sporządzanych przez UE jak przewidziano w wyżej wymienionych konkluzjach Rady oraz w podobnym tematycznie komunikacie Komisji z 2012 r. i konkluzjach Rady<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Termin „społeczność obywatelskie” jest używany w najszerszym sensie i obejmuje organizacje, instytucje i podmioty typu non-profit, które nie należą do sektora rządowego i administracji publicznej i są niezależne od państwa; działają w różnych obszarach (prawa człowieka, zmniejszenie ubóstwa, sytuacje kryzysowe, środowisko itd). Należą tutaj organizacje pozarządowe, organizacje lokalne, spółdzielnie, związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe, uniwersytety, media i niezależne fundacje, organizacje osób niepełnosprawnych, organizacje i instytucje przedstawicielskie ludów tubylczych itd.

<sup>54</sup> Bruksela, 19 czerwca 2017 (OR. en) 10279/17,  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/en/pdf>

<sup>55</sup> Konkluzje Rady pt. „Strategiczne podejście do kwestii odporności w ramach działań zewnętrznych Unii”, Bruksela, 13 listopada 2017 r. (OR. en) 14191/17.

<sup>56</sup> „Korzenie demokracji i zrównoważonego rozwoju: Współpraca Europy ze społeczeństwem obywatelskim w dziedzinie stosunków zewnętrznych” (COM(2012) 492 final).

W swojej współpracy ze społeczeństwem obywatelskim UE powinna kontynuować rozmowy na temat zwalczania wszystkich form dyskryminacji. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacje pracowników i pracodawców, powinny być konsultowane przed rozważeniem środków wsparcia lub podczas ich rozważania. Działania takie mogłyby obejmować:

- przekazywanie wsparcia politycznego organizacjom społeczeństwa obywatelskiego pracującym na szczeblu krajowym lub międzynarodowym;
- prowadzenie częstych działań popularyzatorskich na terenach wiejskich i geograficznie odizolowanych;
- przekazywanie informacji na temat dostępnego finansowania, zarówno w ramach instrumentów finansowych UE, jak i/lub odpowiednich instrumentów państw członkowskich UE;
- dostarczanie informacji na temat sytuacji w UE oraz stosownych przepisów i praktyk UE;
- propagowanie wyeksponowania lokalnych organizacji (tzn. organizowanie debat i seminariów; wspieranie wydarzeń kulturalnych, konferencji, doniesienia medialne i wykorzystanie mediów społecznościowych lub projektów społecznych);
- wspieranie/organizowanie/umożliwianie szkoleń i działań edukacyjnych dla społeczeństwa obywatelskiego w dziedzinie praw człowieka;
- wspieranie wysiłków społeczeństwa obywatelskiego i lokalnych społeczności na rzecz inicjowania zmian mających na celu położenie kresu krzywdzącym praktykom, które między innymi dyskryminują kobiety i dziewcząt;
- zachęcanie do dialogów z krajowymi i lokalnymi organami na temat zwalczania dyskryminacji i wspieranie takich dialogów oraz prowadzenie działań informacyjnych;
- zachęcanie do aktywnego uczestniczenia w wielostronnych forach i mechanizmach dotyczących ogólnych i szczegółowych kwestii związanych z dyskryminacją, takich jak między innymi: dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, rasizm i ksenofobia, prawa człowieka osób LGBTI, prawa osób z niepełnosprawnościami, dyskryminacja wobec Romów, dyskryminacja ze względu na przynależność do kasty (w kontekście pracy i pochodzenia), ludy tubylcze i osoby należące do mniejszości;



- zachęcanie lokalnych i międzynarodowych organizacji społeczeństwa obywatelskiego do włączania informacji na temat niedyskryminacji do ich alternatywnych sprawozdań przekazywanych regionalnym mechanizmom praw człowieka, organom traktatów ONZ, powszechnemu przeglądowi okresowemu dokonywanemu przez Radę Praw Człowieka ONZ, standardowym mechanizmom monitorującym oraz mechanizmowi dobrowolnego przeglądu krajowego w ramach Forum Politycznego Wysokiego Szczebla ds. celów zrównoważonego rozwoju;
- zachęcanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego do uczestnictwa w inicjatywie „Dobre przykłady realizacji praw człowieka” i wnoszenia wkładu w tę inicjatywę;
- proponowanie, by składający wizytę specjaliści sprawozdawcy ONZ, stali koordynatorzy ONZ, misje monitorujące MOP, specjaliści przedstawiciele Unii Europejskiej i ich odpowiednicy z międzynarodowych i regionalnych organów praw człowieka spotykali się z lokalnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego pracującymi w obszarze niedyskryminacji lub reprezentującymi osoby i grupy, których dotyczy dyskryminację.

#### **4. Wytyczne UE w sprawie praw człowieka dotyczące niedyskryminacji – działania następcze i przegląd**

Grupa Robocza ds. Praw Człowieka w Radzie (COHOM) będzie wspierała wdrażanie przedmiotowych wytycznych. W stosownych przypadkach grupa ta będzie współpracowała z innymi grupami roboczymi Rady, w tym z Grupą Roboczą ds. Współpracy Rozwojowej. Przeprowadzane będą regularne wymiany poglądów na temat wdrażania i przeglądu przedmiotowych wytycznych.

---

## **ZAŁĄCZNIK I: Międzynarodowe instrumenty dotyczące praw człowieka, międzynarodowe instrumenty dotyczące praw pracowniczych (opracowane przez MOP) i międzynarodowe instrumenty dotyczące prawa humanitarnego o szczególnym znaczeniu dla likwidacji dyskryminacji**

Powszechność, niepodzielność i wzajemna zależność praw człowieka są odzwierciedlone w instrumentach dotyczących praw człowieka, zarówno wiążących, jak i niewiążących. A zatem wszystkie instrumenty dotyczące praw człowieka mają znaczenie dla likwidacji dyskryminacji. Niżej wymienione instrumenty międzynarodowe to instrumenty, w których wprost pisze się o zakazie dyskryminacji, wymienia się zakazane przesłanki lub porusza się kwestię szczególnych powodów dyskryminacji.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (PDPC, 10 grudnia 1948 r.)

Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty (UNESCO, 1960 r.)

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (z 21 grudnia 1965 r.)\*

Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (z 16 grudnia 1966 r.)\*

Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (z 16 grudnia 1966 r.)\*

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (z 18 grudnia 1979 r.)\*

Konwencja o prawach dziecka (z 20 listopada 1989 r.)\*

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (z 13 grudnia 2007 r.)

Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (MOP nr 98, z lipca 1949 r.)

Konwencja dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) (MOP nr 97, z lipca 1949 r.)

Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia (MOP nr 100, z czerwca 1951 r.)\*

Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (MOP nr 111, z czerwca 1958 r.)\*

Konwencja dotycząca pracowników migrujących (przepisy uzupełniające) (MOP nr 143, z czerwca 1975 r.)

Konwencja dotycząca ludności tubylczej i plemiennej (MOP nr 169, z czerwca 1989 r.)

Konwencja dotycząca pracowników mających obowiązki rodzinne (MOP nr 156, z czerwca 1981 r.)

Konwencja dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych (MOP nr 159 z czerwca 1983 r.)

Konwencja dotycząca pracowników domowych (MOP nr 189, z czerwca 2011 r.)

Konwencja o polepszeniu losu rannych i chorych w armiach czynnych (I konwencja genewska) z 1949 r.

Konwencja o polepszeniu losu rannych, chorych i rozbitków sił zbrojnych na morzu (II konwencja genewska) z 1949 r.

Konwencja o traktowaniu jeńców wojennych (III konwencja genewska) z 1949 r.

Konwencja genewska o ochronie osób cywilnych podczas wojny (IV konwencja genewska) z 1949 r.

oraz dodatkowe protokoły do wyżej wymienionych konwencji genewskich: Protokół dodatkowy do Konwencji genewskich dotyczący ochrony ofiar międzynarodowych konfliktów zbrojnych (Protokół I) i Protokół dodatkowy do Konwencji genewskich dotyczący ochrony ofiar niemiędzynarodowych konfliktów zbrojnych (Protokół II)

### **Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ**

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (PDPC, 10 grudnia 1948 r.)

Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach (ONZ, 1981 r.)

Deklaracja praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych (ONZ, 1992 r.)

Deklaracja o prawach ludów tubylczych (ONZ, 2007 r.)

Deklaracja ONZ o orientacji seksualnej i tożsamości płciowej (ONZ, 2008 r.)

\* Te konwencje ONZ/MOP uważa się za podstawowe prawa człowieka i prawa pracownicze w ramach GSP Plus (zob. załącznik VIII do rozporządzenia (UE) 978/2012 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ogólnego systemu preferencji taryfowych). Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych jest skatalogowana przez Biuro Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka jako podstawowa konwencja praw człowieka.

## **ZAŁĄCZNIK II: Gdzie znaleźć więcej informacji: strony internetowe UE, jej instytucji i agencji oraz organizacji międzynarodowych i regionalnych**

Ogromna wiedza na temat międzynarodowych i regionalnych instrumentów dotyczących praw człowieka oraz polityk, wytycznych i narzędzi operacyjnych w dziedzinie niedyskryminacji jest dostępna online, w tym na stronach internetowych organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Niniejszy rozdział oferuje przegląd gdzie i co można znaleźć na niektórych stronach międzynarodowych i regionalnych organizacji traktatów.

### **Unia Europejska**

Niniejsze wytyczne UE dotyczące niedyskryminacji odwołują się do TUE i TFUE, w tym do Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz do kilku dyrektyw zakazujących dyskryminacji. Komisja Europejska, która stoi na straży traktatów unijnych, prowadzi stronę internetową poświęconą niedyskryminacji. Informacje na temat polityk UE dotyczących praw człowieka w działaniach zewnętrznych można znaleźć na stronie Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych.

#### **Komisja Europejska:**

[https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en)

Na temat Karty Praw Podstawowych: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en)

**Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ):** [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en)

## **Europejska Agencja Praw Podstawowych (FRA)**<http://fra.europa.eu>

Strona internetowa Agencji Praw Podstawowych zawiera tekst Karty Praw Podstawowych i powiązane narzędzia. Strona ta zawiera również informacje na temat badań i sondaży prowadzonych przez tę agencję na konkretne tematy, w tym sondaży na temat sytuacji pod kątem dyskryminacji w UE, oraz ich wyniki. Ponadto na stronie zamieszczony jest – w wersji do osiągnięcia – **Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji** (wydanie z 2018 r.) o europejskim orzecznictwie dotyczącym niedyskryminacji.

## **Organizacja Narodów Zjednoczonych – Biuro Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka**

**[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)**

Na stronie internetowej Biura Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka (OHCHR) prowadzone jest repozytorium oenzetowskich instrumentów dotyczących praw człowieka. Teksty wszystkich tych instrumentów, wykaz sygnatariuszy i ratyfikacji przez państwa oraz dokumentację prac powiązanych organów traktatowych można znaleźć na stronie internetowej OHCHR:

[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org). Dokumentacja prac organów traktatowych obejmuje sprawozdania krajowe, sprawozdania alternatywne organizacji społeczeństwa obywatelskiego, zestawienia sprawozdań krajowych sporządzanych przez system ONZ i sprawozdania z dialogów organów traktatowych z państwami będącymi stronami i wyniki tych dialogów, oraz ogólne zalecenia tych organów. W tym samym duchu powszechny okresowy przegląd dokonywany przez Radę Praw Człowieka prowadzi specjalną stronę internetową, na której można znaleźć informacje na temat poszczególnych krajów. Ponadto jest tam zamieszczony link do wprowadzenia merytorycznego do kwestii dyskryminacji<sup>57</sup>, w którym przedstawione są akty normatywne oraz praca i narzędzia OHCHR służące upowszechnianiu i propagowaniu praw człowieka.

---

<sup>57</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

## **Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury**

**(UNESCO) [www.unesco.org](http://www.unesco.org)**

Celem UNESCO jest przyczynianie się do pokoju i bezpieczeństwa dzięki propagowaniu współpracy pomiędzy narodami poprzez edukację, naukę i kulturę, tak by upowszechnić powszechne poszanowanie sprawiedliwości, praworządności i praw człowieka oraz wolności podstawowych, które Karta Narodów Zjednoczonych przyznaje ludziom na całym świecie bez względu na rasę, płeć, język lub religię. Kilka nadrzędnych celów UNESCO jest wspieranych przez konwencje. W odniesieniu do niedyskryminacji Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty zakazuje wszelkiego wyróżniania, wykluczania, ograniczania lub uprzywilejowania ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, wyznanie, przekonania polityczne lub jakiegokolwiek inne, narodowość lub pochodzenie społeczne, sytuację materialną lub urodzenie, które ma na celu albo którego skutkiem jest przekreślenie lub naruszenie zasady jednakowego traktowania w dziedzinie oświaty.

UNESCO ma procedurę badania otrzymywanych skarg dotyczących domniemanych naruszeń praw człowieka należących do obszarów jej kompetencji, tj. edukacji, nauki i kultury.

## Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Strona internetowa MOP ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) prowadzi repozytorium konwencji i protokołów MOP dotyczących pracy, w tym dużej liczby konwencji, które pośrednio lub bezpośrednio dotyczą zakazu dyskryminacji w pracy. Obejmują one tzw. podstawowe konwencje dotyczące pracy, a zwłaszcza konwencje MOP dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (nr 111) i jednakowego wynagrodzenia (nr 100). Warto również zauważyć Konwencję MOP dotyczącą pracowników migrujących (nr 97 – zrewidowana), Konwencję dotyczącą pracowników migrujących (nr 143 – przepisy uzupełniające), Konwencję dotyczącą pracowników mających obowiązki rodzinne (nr 156), Konwencję o osobach niepełnosprawnych (nr 159), Konwencję o ludności tubylczej i plemiennej (nr 169) i Konwencję dotyczącą pracowników domowych (nr 189). W MOP-ie istnieje specjalny wydział ds. warunków pracy i równości, a w nim dział ds. tożsamości płciowej, równości i różnorodności. Dział ten zajmuje się kwestiami związanymi z równością szans i równym traktowaniem wszystkich kobiet i mężczyzn w świecie pracy oraz zlikwidowaniem dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, tożsamość tubylczą i niepełnosprawność. Do zadań działu należy świadczenie doradztwa strategicznego oraz dostarczanie narzędzi, wytycznych i pomocy technicznej członkom, w tym w odniesieniu do propagowania bardziej inkluzywnych miejsc pracy, i zapewnianie, by polityki, programy i instytucje należycie uwzględniały kwestię płci<sup>58</sup>. MOP regularnie publikuje również sprawozdania na temat obecnych globalnych tendencji w zakresie dyskryminacji w pracy i zgodności z międzynarodowymi standardami pracy dotyczącymi niedyskryminacji i równości<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej  
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

<sup>59</sup> Zob. np. sprawozdanie na temat podstawowych zasad i praw w pracy z Międzynarodowej Konferencji Pracy, dostępne pod adresem  
[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_549949/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm)

## Instrumenty regionalne

### Rada Europy [www.coe.int](http://www.coe.int)

Celem tej organizacji regionalnej jest osiągnięcie większej jedności pomiędzy jej członkami w celu zabezpieczenia i urzeczywistnienia ideałów i zasad, które stanowią ich wspólne dziedzictwo i ułatwiają im osiągnięcie postępów gospodarczych i społecznych. Rada Europy przyjęła ponad 200 traktatów w obszarach należących do jej kompetencji; jeden z nich, Europejska Konwencja Praw Człowieka<sup>60</sup> (z 1950 r.), i protokoły do niej przedstawiają prawa zawarte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i nadają im prawnie wiążący charakter. Konwencja ustanawia również Europejski Trybunał Praw Człowieka jako europejski sąd najwyższy ds. praw człowieka. Art. 14 Europejska Konwencja Praw Człowieka zakazuje dyskryminacji: Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

Rada Europy dysponuje również organami monitorującymi i komitetami eksperckimi zajmującymi się konkretnymi tematami lub konwencjami. W kontekście niedyskryminacji należy wymienić następujące organy i dokumenty:

- Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) i jej 16 zaleceń o polityce ogólnej
- Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska) i Grupa Ekspertów do spraw Przeciwdziałania Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej
- Europejska karta społeczna
- Europejska karta języków regionalnych lub mniejszościowych
- Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych.

---

<sup>60</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności



## **Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE) [www.osce.org](http://www.osce.org)**

OBWE stosuje kompleksowe podejście do bezpieczeństwa, które obejmuje aspekty polityczno-wojskowe, gospodarcze i środowiskowe oraz ludzkie. Zajmuje się zatem szerokim zakresem kwestii dotyczących bezpieczeństwa, w tym prawami człowieka, kwestiami odnoszonymi się do mniejszości, w tym Romów i Sinti, tolerancją oraz niedyskryminacją i równością płci. **Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR)** zapewnia wsparcie, pomoc i wiedzę fachową uczestniczącym państwom i organizacjom społeczeństwa obywatelskiego z myślą o propagowaniu demokracji, praworządności, praw człowieka, tolerancji i niedyskryminacji. Biuro prowadzi programy szkoleniowe dla urzędników publicznych i funkcjonariuszy organów ścigania oraz organizacji pozarządowych na temat przestrzegania, propagowania i monitorowania praw człowieka. Wszystkie 57 uczestniczących państw ma równy status, a decyzje są podejmowane w drodze konsensusu na politycznej, ale nie wiążącej prawnie podstawie.

## **Afrykańska Komisja Praw Człowieka i Ludów [www.achpr.org](http://www.achpr.org)**

W Afrykańskiej karcie praw człowieka i ludów przyjętej w 1981 r. przez Organizację Jedności Afrykańskiej (Unię Afrykańską) w art. 2 zawarta została zasada niedyskryminacji: Każdy człowiek ma prawo do realizacji praw i wolności uznanych i gwarantowanych w niniejszej karcie, bez jakiegokolwiek rozróżniania ze względu na rasę, grupę etniczną, kolor skóry, płeć, język, religię, opinie polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub status.

Karta ustanowiła również Afrykańską Komisję Praw Człowieka i Ludów. Kompetencje Komisji uzupełnia Afrykański Trybunał Praw Człowieka i Ludów, który ustanowiono w 1998 r.

Komisja wyznaczyła również specjalnych sprawozdawców, grupy robocze i komitet ds. praw zazwyczaj dyskryminowanych grup, takich jak:

- prawa osób starszych i osób niepełnosprawnych
- prawa kobiet
- ochrona osób żyjących z HIV i osób w grupie ryzyka, zagrożonych i tych, które miały kontakt z HIV
- uchodźcy, osoby starające się o azyl, migranci i osoby wewnętrznie przesiedlone
- obrońcy praw człowieka
- ludność tubylcza / społeczności tubylcze w Afryce.

### **Międzypamerykańska Komisja Praw Człowieka (IACHR) [www.oas.org/en/iachr](http://www.oas.org/en/iachr)**

IACHR to najważniejszy i autonomiczny organ Organizacji Państw Amerykańskich („OPA”), którego misją jest propagowanie i ochrona praw człowieka na półkuli amerykańskiej. Składa się z siedmiu niezależnych członków, którzy pełnią funkcję osobiście. Międzypamerykańska Komisja Praw Człowieka, utworzona przez OPA w 1959 r., ma siedzibę główną w Waszyngtonie, D.C. Wraz z Międzypamerykańskim Trybunałem Praw Człowieka, ustanowionym w 1979 r., Komisja jest jedną z instytucji tworzących międzypamerykański system ochrony praw człowieka.

Zasada niedyskryminacji jest zapisana w Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka:

„Państwa-Strony niniejszej Konwencji podejmują się szanować prawa i wolności w niej uznane oraz zapewnić wszystkim osobom podległym ich jurysdykcji, wolne i pełne korzystanie z tych praw i wolności bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religijne, polityczne lub inne poglądy, pochodzenie narodowe lub społeczne, status ekonomiczny, urodzenie lub jakąkolwiek inną sytuację społeczną.”

Powody dyskryminacji poszerzono wraz z przyjęciem w 2013 r. Konwencji przeciwko wszelkim formom dyskryminacji i nietolerancji i Konwencji przeciwko rasizmowi, dyskryminacji rasowej i powiązanych form nietolerancji.

Druga z wymienionych konwencji obejmuje rasę, kolor skóry, pochodzenie rodzinne, narodowe lub etniczne, a pierwsza dotyczy dyskryminacji ze względu na narodowość, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, język, religię, tożsamość kulturową, opinie polityczne lub innego rodzaju, pochodzenie społeczne, status socjoekonomiczny, poziom wykształcenia, status migranta, uchodźcy, repatrianta, bezpaństwowca lub osoby wewnątrznie przesiedlonej, niepełnosprawność, cechę genetyczną, stan zdrowia fizycznego lub psychicznego, w tym choroby zakaźne/zaraźliwe i działający destrukcyjnie stan psychiczny, lub jakąkolwiek inną chorobę.

Zasada niedyskryminacji jest określona w innych konwencjach i deklaracjach skierowanych do konkretnych grup:

- Konwencja o zapobieganiu przemocy wobec kobiet, karaniu za nią i jej eliminowaniu
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami
- Konwencja o ochronie praw człowieka przysługujących osobom starszym
- Amerykańska deklaracja praw ludów tubylczych.

### **Inne instrumenty regionalne**

#### **Liga Państw Arabskich [www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)<sup>61</sup>**

**Arabska Karta Praw Człowieka**, przyjęta w 2004 r., w art. 3 ust. 1 stwierdza: Każde Państwo-Strona niniejszej Karty zobowiązuje się zapewnić wszystkim osobom, które podlegają jego jurysdykcji prawo do korzystania z praw i wolności wymienionych w niniejszym dokumencie, bez rozróżnienia ze względu na rasę, kolor skóry, płci, języka, wyznania, poglądów, myśli, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową.

Należy zauważyć, że Arabska Karta Praw Człowieka została uznana między innymi przez wysokiego komisarza ds. praw człowieka, Louise Arbour, za nie w pełni zgodną z międzynarodowymi standardami praw człowieka, w szczególności w odniesieniu do praw dzieci i kobiet oraz w zakresie zrównania syjonizmu z rasizmem.

---

<sup>61</sup> Uwaga – większość treści na tej stronie jest wyłącznie w języku arabskim.

**Liga Państw Arabskich** ustanowiła **Arabski Stały Komitet Praw Człowieka**. Komitet, w ramach którego nie ma mechanizmu monitorującego lub składania skarg, jest odpowiedzialny za:

- ustanawianie zasad współpracy pomiędzy państwami członkowskimi w obszarze praw człowieka;
- formułowanie stanowiska państw arabskich na temat kwestii dotyczących praw człowieka na szczeblu regionalnym i międzynarodowym;
- redagowanie traktatów o prawach człowieka, które mają być przekazane do przyjęcia Radzie Ministrów Spraw Zagranicznych w Lidze Arabskiej;
- analizowanie arabskich porozumień w zakresie praw człowieka, z myślą o wydaniu opinii na temat ich zgodności z zasadami i standardami praw człowieka;
- propagowanie wdrożenia traktatów o prawach człowieka i zaleceń ich dotyczących;
- wydawanie zaleceń na temat wszelkich kwestii związanych z prawami człowieka, które zgłaszane są stałemu komitetowi przez Radę lub Sekretariat Generalny Ligi Arabskiej lub przez którekolwiek państwo członkowskie;
- propagowanie współpracy w obszarze edukacji na temat praw człowieka.

#### **ASEAN<sup>62</sup> [www.humanrightsinasean.info](http://www.humanrightsinasean.info)**

W art 2 **Deklaracji Praw Człowieka** ASEAN przyjętej w 2012 r. stwierdza się, że: „Każdej osobie przysługują prawa i wolności przedstawione w niniejszej deklaracji, bez względu na jakiegokolwiek różnice, takie jak rasa, płeć, wiek, język, religia, opinie polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, stan posiadania, urodzenie lub inny stan.”

Międzyrządowa Komisja Praw Człowieka w ramach ASEAN (AICHR) to regionalna instytucja praw człowieka ustanowiona w 2009 r.

---

<sup>62</sup> Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej.

Do jej kompetencji należy:

- opracowanie strategii propagowania i ochrony praw człowieka i wolności podstawowych;
- rozwijanie Deklaracji Praw Człowieka ASEAN;
- pogłębianie wiedzy opinii publicznej na temat praw człowieka poprzez edukację, badania i upowszechnianie informacji;
- zajmowanie się budowaniem zdolności z myślą o skutecznej realizacji zobowiązań wynikających z międzynarodowych traktatów o prawach człowieka i instrumentów ASEAN dotyczących praw człowieka;
- zachęcanie państw członkowskich ASEAN do ratyfikowania międzynarodowych instrumentów dotyczących praw człowieka;
- świadczenie wobec ASEAN – na jego wniosek – usług doradczych i pomocy technicznej w kwestiach praw człowieka;
- uczestniczenie w dialogach i konsultacjach z innymi organami ASEAN i jednostkami stowarzyszonymi, w tym z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i innymi podmiotami;
- uzyskiwanie informacji od państw członkowskich ASEAN na temat propagowania i ochrony praw człowieka;
- opracowywanie wspólnych podejść i stanowisk dotyczących kwestii praw człowieka będących przedmiotem zainteresowania ASEAN;
- przygotowywanie opracowań na temat praw człowieka;
- realizowanie wszelkich innych zadań wyznaczonych przez posiedzenie ministrów spraw zagranicznych ASEAN.

W kompetencjach AICHR-u nie przewidywano mechanizmu monitorującego lub przyjmowania skarg. Jednak w ostatnich latach ukształtowała się praktyka umożliwiająca temu organowi otrzymywanie informacji i skarg. Ponieważ skargi omawiane są na zamkniętych posiedzeniach, nie można potwierdzić, czy i jakie sprawy zostały omówione przez AICHR. AICHR nie podjął jak dotąd żadnych publicznych działań w odpowiedzi na sytuację lub skargę dotyczącą praw człowieka.