

Sandra Fredman, prof. prawa, Uniwersytet w Oksfordzie

Podwójny problem: dyskryminacja wielokrotna, a prawo UE¹

Wszystkie kobiety są białe, wszyscy Czarni są mężczyznami, ale niektórzy/niektóre z nas są odważni/odważne².

Uwzględnianie w unijnych przepisach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji kolejnych potencjalnych jej przyczyn, otwiera perspektywy dochodzenia roszczeń związanych z nierównym traktowaniem związanym nie tylko z jedną charakterystyką/cechą, ale kilkoma równocześnie. Tożsamość większości ludzi jest zróżnicowana: wszyscy jesteśmy w jakimś wieku, mamy jakąś płeć, orientację seksualną oraz pochodzenie etniczne; wielu wyznaje, lub może zacząć wyznawać jakąś religię, wielu również jest lub może się stać niepełnosprawnymi. Oznacza to, że dyskryminacja może mieć więcej niż jedną przyczynę. Najbardziej znaczący jest skutek dyskryminacji związanej z płcią³, kiedy ta podstawa gorszego traktowania krzyżuje się z innymi. Kobiety z mniejszości etnicznych, kobiety Czarne oraz niepełnosprawne należą do tych grup społecznych, które w wielu krajach członkowskich UE, znajdują się w najbardziej niekorzystnej sytuacji. Podobnej wielokrotnej dyskryminacji doświadczają geje i lesbijki należący do mniejszości etnicznych; Czarne osoby niepełnosprawne; młodzi członkowie mniejszości etnicznych czy starsze osoby niepełnosprawne.

W USA pionierkami badań nad dyskryminacją wielokrotną były Afroamerykanki, które bardzo przekonująco pokazały, w jaki sposób prawo dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć koncentruje się na białych kobietach, a przepisy dotyczące dyskryminacji rasowej skupione są na Czarnych mężczyznach. Znana badaczka zjawiska, Kimberlé Crenshaw stwierdziła, że: *Paradygmat dyskryminacji ze względu na płeć ma tendencję do bycia konstruowanym na podstawie doświadczeń białych kobiet; model dyskryminacji rasowej natomiast zwykle budowany jest w oparciu o doświadczenia najbardziej uprzywilejowanych Czarnych. W rezultacie pojęcia związane z istotą dyskryminacji rasowej i płciowej ukształtowane są w tak wąski sposób, że obejmują jedynie niewielkie spektrum doświadczeń, z których żadne nie dotyka dyskryminacji Czarnych kobiet⁴.*

Coraz częściej zaczyna być uznawany fakt, że dyskryminacja ze względu na płeć, może być doświadczana w bardzo różny sposób przez kobiety w różnych sytuacjach. Czynniki takie jak klasa, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wyznanie, narodowość oraz stopień sprawności to *różnice, które naprawdę „robią różnicę”⁵*. Jak twierdzi Crenshaw, istotą wielokrotnej dyskryminacji nie jest suma doświadczeń związanych z kilkoma źródłami gorszego traktowania; rezultat jest zawsze jakościowo inny, lub też synergiczny. W związku tym, gorsze położenie Czarnych kobiet różni się znacznie od opresji doświadczanej przez białe kobiety, czy Czarnych mężczyzn. Dla prawa antidyskryminacyjnego stanowią one osobną i wyjątkową grupę. Czarne kobiety (w Stanach Zjednoczonych) podnosiły, że były

¹ Tekst „Double trouble: multiple discrimination and EU law” ukazał się w European Anti-Discrimination Law Review, nr 2 z października 2005

² Gloria T. Hull (red.) *All the Women are White; All the Blacks are Men; but some of us are Brave* (The Feminist Press, 1982); w: K. Crenshaw, „Demarginalizing the intersection of race and sex” (1989) University of Chicago Legal Forum 139

³ Autorka tekstu używa sformułowania *gender discrimination*, które w bezpośrednim tłumaczeniu na polski brzmiałoby „dyskryminacja ze względu na płeć społeczno – kulturową”. Jednak w polskim piśmiennictwie używa się określenia „dyskryminacja ze względu na płeć” i chodzi tu zarówno o płeć biologiczną, jak i kulturowo-społeczną.

⁴ K. Crenshaw, „Demarginalizing the intersection of race and sex” (1989) University of Chicago Legal Forum 139

⁵ *United Nations Division for Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting* (2000)

dyskryminowane przez pracodawców przy stosowaniu systemu stażowego (system, w którym wynagrodzenie pracownika/pracownicy związane jest z jego/jej wiekiem i stażem pracy – przyp. tłum.)⁶. Ponieważ Czarne kobiety najczęściej dołączały do firm jako ostatnie, jako pierwsze były uznawane za zbędne; odchodziły też z pracy na gorszych warunkach niż białe kobiety i Czarni mężczyźni. W takiej sytuacji nie mogły powoływać się na fakt bycia dyskryminowanymi ze względu na płeć, czy rasę. Źródłem ich opresji było współistnienie dwóch cech: bycia kobietą i bycia Czarną.

W UE przypadek podobny stanowi sytuacja emigrantek⁷. Emigranci obu płci zazwyczaj zajmują jakiś określony segment rynku pracy, ale to właśnie możliwości emigrantek są szczególnie ograniczone. Z reguły większość z nich wykonuje nisko płatne, niebezpieczne prace o niskim prestiżu społecznym, jak sprzątanie, praca w gastronomii, w domu, prace tymczasowe, w służbie zdrowia i opiece nad innymi osobami⁸. Z ostatnio przeprowadzonych badań wynika, że w Hiszpanii wszyscy emigranci narażeni są na dyskryminację na rynku pracy, jednakże to emigrantki znacznie częściej niż emigranci, zmuszone są do podejmowania prac znacznie poniżej swoich kwalifikacji, w większości przypadków, jako pomoc domowa⁹. Kobiety przyjeżdżające do UE z krajów muzułmańskich mają szczególnie niski współczynnik aktywności zawodowej i w większości są zupełnie wykluczone z rynku pracy¹⁰. Kobiety z tych społeczności mogą być ofiarami dyskryminacji ze względu na płeć ze strony innych członków swojej grupy, jednocześnie spotykając się z gorszym traktowaniem ze strony reszty społeczeństwa, w związku ze swoim pochodzeniem etnicznym, czy wyznaniem. Dodatkowo, choć ogółu kobiet bardziej niż mężczyzn, dotyczą ciężka w świadczeniach socjalnych i opiece społecznej, to w sposób nieproporcjonalny obciążane są przy tym emigrantki, przedstawicielki mniejszości lub grup autochtonicznych oraz kobiety niepełnosprawne.

Synergiczna natura dyskryminacji oznacza, że trudno jest tak ukształtować strategię działania i przepisy prawne, by uwzględniły one zjawisko wielokrotnej dyskryminacji. Początkowo sądy i twórcy prawa obawiali się otwarcia „puszki Pandory” z żądaniami ze strony wielu różnorodnych podgrup społecznych. Przykładowo, w przypadku USA opisanym wcześniej, Federalny Sąd Apelacyjny kategorycznie odmówił przyjęcia założenia, że Czarne kobiety stanowią osobną kategorię społeczną, argumentując, że takie uznanie dawałoby im „ekstra pomoc” oraz „wyższą pozycję” niż Czarni mężczyźni, czy białe kobiety¹¹. Inne sprawy rozpatrywane w USA były bardziej obiecujące z powodu wyraźnego uznania przez Federalny Sąd Apelacyjny możliwości występowania dyskryminacji Czarnych kobiet, przy braku dyskryminacji Czarnych mężczyzn i białych kobiet¹². Mimo to sądy pozostały zaniepokojone możliwością „zalania” żądaniami wysuwanymi przez kolejne podgrupy. Doprowadziło to do ograniczenia definicji wielokrotnej dyskryminacji, do dyskryminacji z nie więcej, niż dwóch powodów. W tego rodzaju analizie uwzględnić można jedynie rasę i płeć; wpływ orientacji seksualnej, religii czy stopnia sprawności są zupełnie ignorowane. Rezultat jest sztuczny i paradoksalny. Im bardziej dana osoba różni się od przyjętej normy, tym większe prawdopodobieństwo, że doświadczy ona dyskryminacji wielokrotnej, i mniejsza szansa uzyskania koniecznej ochrony.

Wspomniany synergiczny charakter dyskryminacji wielokrotnej sprawia, że trudno jest ją monitorować. Wiele państwowych statystyk nie zawiera danych dotyczących płci i rasy, a jeszcze mniej jest informacji

⁶ *DeGraffenreid v General Motors Assembly Division* 413 F Supp 142 (US Federal Court of Appeals)

⁷ *United Nations Division for Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting* (2000)

⁸ EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-Discrimination in 15 Member States of the European Union* (2003)

⁹ EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, *Annual Report 2003-4* (2004)

¹⁰ EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-Discrimination in 15 Member States of the European Union* (2003)

¹¹ *DeGraffenreid v General Motors Assembly Division* 413 F Supp 142 (US Federal Court of Appeals)

¹² *Jefferies v Harris County Community Action Assn* 615 F 2d 1025 (5th Cir 1980) (US Federal Court of Appeals)

na temat innych źródeł wielokrotnej dyskryminacji, takich jak pochodzenie etniczne czy stopień sprawności. Dlatego też ostatnie badania przeprowadzone w Irlandii ukazują całkowitą niewidzialność niepełnosprawnych członków mniejszości etnicznych, niewidzialność podkreśloną całkowitym brakiem tej grupy w państwowych statystykach¹³. A przecież grupa ta często znajduje się w złożonym i delikatnym położeniu, narażona na dyskryminację zarówno ze względu na rasę, jak i niepełnosprawność. Służba zdrowia kształtując dostęp do swych usług zazwyczaj ignoruje ich etniczność, co sprawia, że ich kultura i tożsamość są deprecjonowane, a oni sami mają utrudniony dostęp do odpowiedniej pomocy. Z drugiej strony często te same osoby mogą spotykać się z dyskryminacją ze strony własnej społeczności czy grupy etnicznej, związaną z niepełnosprawnością.

W rezultacie trudność uwzględnienia wszystkich źródeł dyskryminacji oznacza, że polityka przeciwdziałania skierowana jest na tylko jeden z aspektów tożsamości jednostki. Z tego powodu na przykład handel kobietami i dziewczynami, zazwyczaj postrzegany jest, jako przypadek dyskryminacji ze względu na płeć¹⁴. Jednakże, uznanie etnicznego wymiaru tego zjawiska, jest kluczowe dla zastosowania odpowiednich strategii przeciwdziałania, ponieważ to właśnie kobiety marginalizowane ze względu na swoją rasę i pochodzenie etniczne, są bardziej narażone na stanie się ofiarami handlu ludźmi; jednocześnie ich pochodzenie etniczne wywołuje szczególny popyt w kraju przeznaczenia¹⁵. Podobnie, jako na efekt synergicznego działania dyskryminacji ze względu na płeć oraz rasę i religię, można patrzeć na zjawisko przemocy domowej. Wiele Czarnych, lub też pochodzących z grup mniejszościowych kobiet, ma trudności z otwartym mówieniem o przemocy w rodzinie, ponieważ boi się rasizmu ze strony policji, lub też nie robi tego ze względu na świadomość, że każde zgłoszenie przemocy wzmocni negatywne stereotypy na temat ich społeczności i narazi ją na rasistowskie traktowanie, włączając w to deportacje lub przemoc. Emigrantki, których status zależy od małżeństwa, są szczególnie narażone na tego rodzaju opresję, ponieważ opuszczenie „przemocowej” relacji, może się dla nich skończyć deportacją. Ich trudna sytuacja pogłębianą jest zazwyczaj przez trudności językowe, brak wiedzy na temat możliwej pomocy oraz trudności w znalezieniu pracy, czy innego źródła utrzymania siebie i dzieci¹⁶. Dotyczy to również sytuacji molestowania seksualnego. Zachowanie, które w stosunku do białej kobiety byłoby obraźliwe i napastliwe, niektórym może wydawać się w jakiś sposób mniej obraźliwe w stosunku do Czarnych kobiet lub emigrantek - w związku z funkcjonującymi w powszechnej świadomości stereotypami dotyczącymi tych grup – mówiącymi o ich rzekomej rozwiązłości czy gruboskórności¹⁷.

Według ostatniego raportu dotyczącego pozycji Romów i Sinti w Niemczech, prawdopodobnie najbardziej narażone na wielokrotną dyskryminację są kobiety Romskie, Sinti lub przedstawicielki innych społeczności nomadzkich¹⁸. Członkowie tych społeczności znajdują się w bardzo niekorzystnej sytuacji zarówno w szkole, jak i na rynku pracy, jednak to położenie kobiet wciąż jest najcięższe. Dziewczęta ze społeczności Romów i Sinti częściej niż chłopcy w ogóle nie chodzą do szkoły lub porzucają edukację, między innymi z powodu wczesnego zamążpójścia. Dalsze kształcenie okazuje się niemożliwe, w momencie, gdy pojawiają się dzieci. Brak edukacji, w połączeniu z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi i faktem, że kobiety te często zamieszkują rejony z dala od dużych miast, prowadzi do bezrobocia, które jest wyższe nawet niż u romskich mężczyzn. Projekty szkoleń skierowane do kobiet z grup większościowych oraz mężczyzn ze społeczności romskich bądź Sinti, nie służą Romkom i kobietom Sinti. Kobiety te częściej spotykają się z dyskryminacją ze strony policji, a

¹³ M. Pierce, *Minority Ethnic People with Disabilities In Northern Ireland* (Equality Authority In Dublin 2003)

¹⁴ US Department of State Annual Report 2003. Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000: Trafficking in Persons Report. Dostępny na stronie: <http://www.state.gov/g/tip/irls/tiprpt/2003/> (26.06.2003)

¹⁵ *United Nations Division for Advancement of Women: Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Meeting*

¹⁶ S. Fredman, *The Future of Equality In Great Britain* (EOC Manchester 2002) str. 25 - 26

¹⁷ K. Crenshaw „Race, Gender and Sexual Harassment” 65 Southern California Law Review 1467

¹⁸ EU Monitoring and Advocacy Program / European Roma Rights Center, *Shadow Report Commenting on the fifth periodic report of the Federal Republic of Germany submitted under Article 18 of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (2004).

prawdopodobieństwo doświadczenia wielokrotnej dyskryminacji rośnie w grupie kobiet, które nie posiadają obywatelstwa danego państwa. Ustalono, że w Niemczech, w latach 90. niemal 100 000 Romów, nie posiadało obywatelstwa niemieckiego. Wielu, choć od lat mieszkało w tym kraju, nie miało pozwolenia na pobyt stały, jedynie pozwolenia czasowe lub prawo tolerowanego pobytu (tzw. *duldung*), które musi być często odnawiane. Rezultatem jest m.in. życie w ogromnym stresie.

Szczególnie delikatna jest kwestia potencjalnego konfliktu między prawami mniejszości, a równouprawnieniem kobiet i mężczyzn, przykładowo tam, gdzie równość płci przedstawiana jest, jako coś narzucanego przez Zachód, nieodpowiedniego dla kobiet ze społeczności mniejszościowych. W takich okolicznościach, jednowymiarowe podejście opierające się na dyskryminacji związanej z płcią, rasą lub religią, nie wychwytuje złożoności wzajemnych wpływów dyskryminacyjnych czynników. Kluczowym jest tutaj pytanie, czyja religijna lub społeczna definicja płci, jest ogólnie uznawana.

W grupach etnicznych lub mniejszościowych dyskryminacja związana z płcią może być legitymizowana wewnętrznymi strukturami przywództwa oraz broniona na gruncie wielokulturowości i praw mniejszości. Należy zadać sobie pytanie, czy struktury przywództwa są reprezentatywne. Tam, gdzie mężczyźni - niepisani liderzy społeczności negocjują stosunki państwo – mniejszość, często skupiają się oni głównie na ochronie wartości związanych z rodziną, religią i kulturą¹⁹. Tylko wtedy, gdy kobiety wywodzące się z tych mniejszości otrzymają możliwość określenia we własnym imieniu swojej pozycji, zarówno w kontekście dyskryminacji płciowej, jak i etnicznej, rasowej czy religijnej, możliwe będzie odpowiednie ujęcie tego problemu.

W związku z powyższym pojawia się pytanie, w jaki sposób wielokrotna dyskryminacja może być zwalczana w ramach unijnych przepisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Doświadczenie innych systemów prawnych, zwłaszcza w USA, pokazuje ryzyko, że wielokrotna dyskryminacja, z powodu założenia, że sytuacja gorszego traktowania zawsze wpasowuje się w jedną z nazwanych kategorii, nie zostanie ujęta w strukturze prawa antydyskryminacyjnego. Mimo to instrumenty międzynarodowej ochrony praw człowieka pokazują rosnące zrozumienie tego zagadnienia. Najważniejszy był wkład Światowej Konferencji Kobiet w Pekinie w 1995 roku, która zwróciła uwagę na fakt, że wiek, niepełnosprawność, pozycja społeczno-ekonomiczna oraz przynależność do jakiejś mniejszości etnicznej czy rasowej, stwarza kobietom dodatkowe, szczególne bariery. Kluczową częścią powstałej wtedy Pekinńskiej Platformy Działania stało się uznanie istnienia wielokrotnej dyskryminacji oraz jej różnych, współistniejących form. Podobnie preambuła Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) podkreśla fakt, że zniesienie rasizmu jest niezbędne do tego, by kobiety mogły cieszyć się pełnią swoich praw. Odpowiednio, w roku 2000, Komitet ds. likwidacji dyskryminacji rasowej przyjął ogólne zalecenie dotyczące związanych z płcią wymiarów dyskryminacji rasowej, które wzywa poszczególne państwa do zgłaszania również tych aspektów rasizmu, które wiążą się z kulturą tożsamością płci. W rezultacie Niemcy, w ramach piątego raportu dla Komitetu, zostały poproszone o przedstawienie szczegółowych informacji dotyczących sytuacji kobiet i dziewcząt z zagranicy przebywających na terenie tego kraju.

Na poziomie UE, rozszerzanie podstaw dyskryminacji otwiera nowe możliwości uwzględniania dyskryminacji wielokrotnej. Mimo to struktura poszczególnych dyrektyw tworzy kilka potencjalnych przeszkód. Pierwsza dotyczy podziału na trzy różne grupy dyrektyw: jedną dotyczącą rasy i pochodzenia etnicznego²⁰, inną dotyczącą religii i przekonań, niepełnosprawności, wieku oraz orientacji seksualnej²¹ i kolejną, dotyczącą dyskryminacji związanej z płcią²². Lista ta jest listą zamkniętą, nie

¹⁹ P. Patel, *An Urgent Need To Integrate: An Intersectional Perspective*, Commission of Racial Equality (CRE) Notes on Gender and Racial Discrimination

²⁰ Racial Equality Directive (2000/43/EC)

²¹ Employment Equality Directive (2000/78/EC)

pozostawiając Trybunałowi Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich możliwości rozszerzenia jej. Stoi to w sprzeczności z Artykułem 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, która zakazuje dyskryminacji kogokolwiek, ze względów „*takich jak płeć, rasa, kolor skóry, język ... lub innych*” (kursywa dodana). Otwarty charakter tej listy pozwolił Europejskiemu Trybunałowi Praw Człowieka rozszerzać ją chociażby o niepełnosprawność i orientację seksualną. Istnieje argumentacja przemawiająca za tym, że uznanie wielokrotnej dyskryminacji wymaga tworzenia nowych podkategorii, jak np. kobiety należące do mniejszości, które są wykluczone w związku z zamkniętym charakterem listy oraz trudnościami połączenia dwóch dyrektyw. Jednakże słusznym wydaje się przekonanie, że lepiej pozostawić sądom łączenie dwóch lub większej ilości przyczyn dyskryminacji. Podejście to wspiera fakt, że preambuła Dyrektywy o równym traktowaniu niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego (Racial Equality Directive) wyraźnie stwierdza, że kobiety często są ofiarami dyskryminacji wielokrotnej i dlatego wprowadzając zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne, społeczności powinny dążyć do wyeliminowania nierówności między kobietami i mężczyznami²³. Podobne zastrzeżenie pojawia się w preambule Dyrektywy o równym traktowaniu na rynku pracy (Employment Equality Directive)²⁴.

Prawdopodobnie łatwiejszym sposobem uwzględnienia zjawiska wielokrotnej dyskryminacji jest stworzenie otwartych list. W rzeczywistości kilka państw członkowskich wdrażając dyrektywy zdecydowało się na użycie właśnie takich niewyczerpujących list, dodając frazę *ani z innego powodu*²⁵. Pozwoli to sądom na uznanie dodatkowych przyczyn zabronionej dyskryminacji. Według raportu Sieci (European Network of Legal Experts In the Non-discrimination Field) dotyczącego wdrażania dyrektyw, otwarte listy zastosowano w Finlandii, na Węgrzech, Litwie, w Polsce i Słowenii. W Belgii zamknięty charakter listy zawartej w przepisach został uznany za niezgodny z prawem przez Sąd Arbitrażowy²⁶.

Znacznie bardziej problematyczne jest to, że dyrektywy mają różny zakres przedmiotowy, przykładowo Dyrektywa o równym traktowaniu niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego zakazuje dyskryminacji w dużo szerszym zakresie niż Dyrektywa o równym traktowaniu na rynku pracy. Tak więc, podczas gdy prawo wspólnotowe wyklucza dyskryminację rasową w kwestii polityki mieszkaniowej i innych świadczeniach, nie zakazuje nierównego traktowania, poza zatrudnianiem i szkoleniami zawodowymi, związanego z religią, niepełnosprawnością, orientacją seksualną i wiekiem. Utrudnia to znacznie starszym członkom grup mniejszościowych zgłaszanie wielokrotnej dyskryminacji w kwestii opieki zdrowotnej i polityki mieszkaniowej. Podstawą roszczeń takich osób może być jedynie Dyrektywa dotycząca przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na pochodzenie etniczne. Takie roszczenia mogą zostać umorzone, jeśli okaże się, że młodzi przedstawiciele tej grupy mniejszościowej nie są pokrzywdzeni. Wraz z rozszerzaniem Dyrektyw związanych z płcią (Equal Treatment Directive) na ten sam obszar, co Dyrektywa o równym traktowaniu niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego, trudność ta nie będzie dotyczyła kobiet dotkniętych wielokrotną dyskryminacją związaną z płcią i powiedzmy, pochodzeniem etnicznym, ale pojawi się w przypadku starszych kobiet.

Krokiem naprzód byłoby stworzenie takich przepisów krajowych, które wykraczałyby poza Dyrektywy i w pełni uwzględniały wszystkie przyczyny dyskryminacji zawarte w obu Dyrektywach. Kwestię tą poruszono w ostatnich badaniach przeprowadzonych przez Sieć, dotyczących wdrażania dyrektyw w 25 państwach członkowskich²⁷. Studium ujawniło, że wiele państw członkowskich zachowało rozłączny

²² Equal Treatment Directive (76/207/EC)

²³ Racial Equality Directive (2000/43/EC), preambuła, par. 14

²⁴ Employment Equality Directive (2000/78/EC), par. 3

²⁵ Developing Anti-discrimination Law In Europe, the 25 EU Member States Compared, Bell and Cormack, czerwiec 2005, str. 8

²⁶ Orzeczenie nr 157/2004 Sądu Arbitrażowego, ogłoszone 6 października 2004: <http://www.arbitrage.be/public/fi/2004/2004-157f.pdf>

²⁷ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

zakres dwóch dyrektyw, zakazując dyskryminacji w kwestii dostępu do ochrony socjalnej, pomocy społecznej, edukacji, dóbr i usług ale jedynie ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne. W takich przypadkach kwestia trudności w przeciwdziałaniu dyskryminacji wielokrotnej, pozostaje nierozwiązana. Z drugiej strony, spora grupa państw członkowskich uwzględniła wszystkie nazwane przyczyny dyskryminacji. I tak, w Belgii wszystkie przyczyny są w świetle prawa równe; projekt ustawy w Czechach przewiduje tę samą ochronę przed dyskryminacją z każdego powodu uwzględnionego w obu dyrektywach; a we Francji ogólna zasada równości w dostępie do usług publicznych gwarantuje równe traktowanie w kwestii opieki państwa, dostępu do dóbr, usług czy mieszkań. Prawo na Węgrzech ma niemalże nieograniczony zakres przedmiotowy i traktuje wszelkie przyczyny dyskryminacji równo. Prawo w Irlandii ma identyczny zasięg przedmiotowy dziewięciu powodów nierównego traktowania; W Słowenii wszystkie przyczyny uwzględnione w dyrektywach dotyczą opieki państwa, pomocy społecznej, edukacji, dóbr i usług; natomiast prawo w Hiszpanii zakazuje dyskryminacji w zakresie pomocy społecznej nie tylko ze względu na rasę, ale również religię, przekonania, niepełnosprawność i orientację seksualną. W tych państwach, kwestia przeciwdziałania dyskryminacji wielokrotnej wydaje się być mniej problematyczna.

Czy oznacza to jednak, jak obawiały się tego sądy w USA, że podgrupy społeczne mogą mnożyć się w nieskończoność, otwierając tym samym puszkę Pandory? Niekoniecznie. Crenshaw twierdzi, że dyskryminacja doświadczana przez Czarne kobiety, nie jest prostą składową rasizmu i seksizmu. Uważa ona, że dyskryminacja ta ma charakter synergiczny, wyjątkowy dla Czarnych kobiet²⁸. Dyskryminacja wielokrotna pojawia się jedynie wtedy, gdy jakaś grupa doświadcza dyskryminacji z różnych stron i w efekcie jest wielorako upośledzona. Różnorodność państw członkowskich UE oznacza, że dyskryminacja wielokrotna nie może dotyczyć jednorodnego zbioru grup w różnych państwach: mniejszość może być narażona na niesprawiedliwe traktowanie w jednym kraju, a w innym już nie. Aby stwierdzić, że jakaś grupa poddana jest dyskryminacji wielokrotnej, jej sytuacja musi spełniać kryteria wielorakiej opresji. Powinno to być wspomagane przez dane statystyczne dotyczące osobno rasy i płci.

Uznanie dyskryminacji wielokrotnej jest niezbędne również dla kwestii działań afirmatywnych oraz „naprawczej” dyskryminacji [reverse]. Dobrze znany jest fakt, że najbardziej uprzywilejowane osoby z grup najgorzej sytuowanych mogą zrobić najlepszy użytek, a nawet skorzystać z działań pozytywnych. Problem ten może zostać częściowo przynajmniej rozwiązany dzięki skierowaniu działań pozytywnych do grup identyfikowanych na podstawie dyskryminacji wielokrotnej, które z definicji obejmują osoby podlegające największej opresji w każdej ze wspomnianych grup. Można twierdzić, że jest to możliwe w świetle przepisów UE. Artykuł 7 Dyrektywy o równym traktowaniu w zatrudnieniu zezwala państwom członkowskim na utrzymanie, bądź przyjęcie specjalnych środków, mających na celu wyrównanie szans osób, których gorsza sytuacja jest *związana z którymś, z wymienionych powodów*, a Artykuł 5 Dyrektywy o równym traktowaniu niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego, podobnie zezwala na podejmowanie działań, mających na celu wyrównanie zróżnicowanego traktowania osób *związanego z ich pochodzeniem rasowym lub etnicznym*. Działania skierowane do podgrup identyfikowanych na podstawie doświadczanej przez ich przedstawicieli dyskryminacji wielokrotnej, będą „związane” z jedną lub większą ilością przyczyn i w związku z tym, pod warunkiem, że spełnią inne wymagane kryteria, potencjalnie uzasadnione.

Rozszerzanie prawa antydyskryminacyjnego UE na inne obszary zastosowań, otwiera możliwość przeciwdziałania dyskryminacji wielokrotnej. Choć istnieją niewątpliwe ograniczenia związane z tym, co może osiągnąć prawo w tej kwestii, pierwszy krok polegać musi na rozpoznaniu złożonych problemów wynikających z dyskryminacji wielokrotnej. Tylko wtedy, gdy niewidoczne dotąd doświadczenia tych,

²⁸ Zob. S. Fredman i E. Szyszczak, *„Race and Gender: the difference approach”*: w: B. Hepple i E. Szyszczak (red.) *Discrimination: Limits of the Law* (Mansell 1992)

którzy/które są ofiarami wielokrotnej dyskryminacji zostaną wydobyte na światło dzienne i poznane, będzie możliwe stworzenie skutecznego prawa i właściwych strategii przeciwdziałania.

Tłum. Joanna Zakrzewska

Więcej informacji o projekcie „Milczenie nie jest złotem”, e-mail: fundacja@autonomia.org.pl