

Rozmowy o dyskryminacji. Odc. 3.

Gościni: r.pr. Katarzyna Bogatko

Lektor [00:00:03] Rozmowy o dyskryminacji. Podcast Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Podcast jest realizowany w ramach projektu "Reaguj i działaj - Rozmowy o dyskryminacji" sfinansowanego ze środków Miasta Stołecznego Warszawy.

adw. Dorota Dudek [00:00:26] Przy mikrofonie Dorota Dudek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, a to jest podcast Rozmowy o dyskryminacji. To już trzeci odcinek naszego podcastu. W pierwszych dwóch skupialiśmy się na zjawisku dyskryminacji, które obserwujemy często w zatrudnieniu. Z naszymi ekspertkami rozmawiałam o zjawisku dyskryminacji w zatrudnieniu z perspektywy pracowników pracownic, ale też osób zatrudniających. Dzisiaj natomiast porozmawiamy o zjawisku dyskryminacji w obszarze usług. Moją gościnną jest Katarzyna Bogatko z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, prawniczka, radczyni prawna, ekspertka, edukatorka oraz pełnomocniczka w sprawach dotyczących dyskryminacji. Kasiu, witam Cię bardzo serdecznie.

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:01:08] Dzień dobry. Również witam bardzo serdecznie.

adw. Dorota Dudek [00:01:11] Cieszę się, że możemy się połączyć, bo chociaż dzisiaj nie widzimy się na żywo, to dzięki nowym technologiom jest prawie tak, jakbyśmy siedziały naprzeciwko siebie. Kasiu, wiem, że masz doświadczenie zarówno jako prawniczka, pełnomocniczka, ale też doświadczenie jako osoba, która doradza osobom, które doświadczają dyskryminacji m.in. właśnie w usługach. Czy możesz nam powiedzieć, na czym polega dyskryminacja w obszarze usług?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:01:40] Tak, oczywiście. Myślę, że w ogóle warto wyjść od tego, żeby powiedzieć, czym jest dyskryminacja w świetle przepisów prawa. A dyskryminacja jest to nierówne traktowanie osoby bądź grupy osób tak z uwagi na jakąś cechę prawnie chronioną, czyli tak zwaną przesłankę dyskryminacji. Taką przesłanką może być płeć, wiek, orientacja seksualna, pochodzenie narodowe, etniczne czy kolor skóry. Natomiast jeśli chodzi o usługi, to mówiąc o usługach mamy na myśli pewne świadczenia, które zgodnie z przepisami są wykonywane publicznie i zwykle za wynagrodzeniem. Taka definicja usług wynika z przepisów unijnych, dokładnie z Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. A więc, żeby móc mówić tak o usługach w świetle przepisów prawa, powinny być spełnione dwie przesłanki. Powinny to być świadczenia, które są świadczone publicznie i powinny być to świadczenia wykonywane za wynagrodzeniem, a więc dyskryminacja w usługach będzie polegała na odmowie świadczenia usługi, na odmowie sprzedaży towaru czy świadczeniu usługi gorszej jakości, czy też utrudnieniu skorzystania z tej usługi. Właśnie z uwagi na tę przesłankę dyskryminacji, którą przykładowo może być płeć czy pochodzenie narodowe. Jeśli chodzi w ogóle jeszcze o dyskryminację w usługach, to warto powiedzieć, że formą dyskryminacji w usługach może być także molestowanie, które polega na niepożądanych zachowaniach, które są związane z objętą ochroną przesłanką dyskryminacji i których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, która korzysta z usługi, stworzenie wobec niej takiej zastraszającej czy upokarzającej atmosfery. I również formą dyskryminacji w usługach może być molestowanie seksualne, czyli niepożądane zachowanie, które odnosi się do płci bądź które ma charakter seksualny. Więc to też warto podkreślić. Tak że również to molestowanie seksualne to forma dyskryminacji, która może wystąpić również w dostępie do usług. Natomiast tak jak powiedziałam, ta definicja to jest definicja zawarta w przepisach prawa, dokładnie w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ona zakłada ten publiczny charakter, ale też odpłatność. Natomiast tam też jest użyty taki zwrot, "zwykle za wynagrodzeniem" i to otwiera, a być może powinno, tak, otworzyć nam tą furtkę do tego, żeby tę ochronę przed dyskryminacją w usługach traktować szerzej i żeby były nią objęte osoby, które korzystają z usług, ale także tych nieodpłatnych. Tutaj mam na myśli usługi, które są świadczone na rzecz pewnej

grupy mieszkańców. Biblioteki, domy kultury to są również podmioty, które świadczą usługi dostępne publicznie, ale nie zawsze usługi, które za które się płaci.

adw. Dorota Dudek [00:05:09] Czy mogłabyś opowiedzieć mi o jakichś przykładach? Oczywiście one mogą być odpowiednio zanonimizowane, ale czy mogłabyś opowiedzieć mi o takich przypadkach dyskryminacji w usługach, z którymi spotkałaś się w ostatnich latach? Tak, żeby może bardziej obrazowo naszym słuchaczom pokazać, co to jest ta dyskryminacja? Jak wygląda to w prawdziwym życiu?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:05:31] Tak, oczywiście. Myślę, że też może dobrym pomysłem będzie pokazanie tych przykładów w dostępie do przykładów dyskryminacji w dostępie do usług w odniesieniu do konkretnych form, o których wspominałam, które też wynikają wprost z przepisów ustawy, o której też już wspominałam. Pierwszą taką formą jest dyskryminacja bezpośrednia i tutaj przykładem może być np. wyproszenie z restauracji osoby romskiego pochodzenia. Były to sprawy, które trafiały do PTPA zresztą parę lat temu, jeszcze kiedy nie mieliśmy przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii w zakresie równego traktowania, była taka dosyć głośna sprawa poznańska, która dotyczyła właśnie wyproszenia z restauracji osób romskiego pochodzenia i osoby te dochodziły swoich praw w sądzie, żądając zadośćuczynienia za dyskryminację, ale jeszcze wtedy opierając swoje roszczenia na przepisach dotyczących naruszenia dóbr osobistych. Ale to jest taki klasyczny przykład, jeśli chodzi o dyskryminację w dostępie do usług. Innym przykładem, także z życia wziętym, jest wyproszenie z restauracji osoby, która poruszała się w asyście psa przewodnika, czy też nie wpuszczenie do sklepu osoby z wózkiem dziecięcym. Więc to są takie przykłady dyskryminacji w usługach, które rzeczywiście miały miejsce.

adw. Dorota Dudek [00:07:12] A to dopytam Cię, dopytam Cię Kasiu w takim razie, bo jeżeli powiedziałaś o wyproszeniu osoby pochodzenia romskiego, domyślałam się, że to jest dyskryminacja z uwagi na narodowość bądź pochodzenie etniczne. W przypadku zaproszenia osoby, która korzystała z asysty psa czy zwierzęcia, to wtedy mówimy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. A jak to jest właśnie z dyskryminacją, która pojawia się w sytuacji macierzyństwa? No więc np. poruszanie się z wózkiem dziecięcym albo np. karmienie piersią, bo wiem, że takie przypadki w PTPA też były.

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:07:52] Tak, zgadza się. Oczywiście tutaj możemy mówić o przestępstwie płci, ale również przestępstwie macierzyństwa czy rodzicielstwa. Natomiast bardzo ważne jest też to, że nie każda przestępka znajdzie ochronę w ustawie wdrożeniowej, czyli o tej ustawie, o której już wspominałam kilka razy. Natomiast to nie oznacza, że my nie możemy dochodzić swoich praw przed sądem albo że dyskryminacja nie jest zabroniona. Natomiast jeśli chodzi o to poruszanie się z wózkiem dziecięcym, tutaj można by było jako przestępstwo podać płęć, tylko musielibyśmy to dobrze uzasadnić i wykazać, że statystycznie kobiety częściej tak opiekują się dziećmi. Natomiast też myślę, że przestępstwo macierzyństwa czy rodzicielstwa jak najbardziej wchodzi w grę w tym przypadku.

adw. Dorota Dudek [00:08:57] Rozumiem. Czyli dyskryminacja bezpośrednia, kiedy ktoś np. odmawia nam wykonania jakiejś usługi, świadczenia na rzecz jakiejś usługi, np. wyrażając nas z restauracji albo każąc nam opuścić sklep, kiedy jesteśmy z wózkiem. To jest dyskryminacja bezpośrednia. Ale zastanawiam się, czy rzeczywiście trzeba posiadać daną cechę, żeby być dyskryminowanym na tej podstawie. To jest przykład z prawdziwego życia. Mogę mieć tęczową torbę i ktoś już może założyć coś na mój temat i z tego powodu nie chce świadczyć na moją rzecz usługi. Czy wtedy też jestem chroniona? Kiedy ktoś po prostu założy na mój temat, że mam jakąś cechę prawnie chronioną?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:09:38] Oczywiście, że tak. Znaczenie ma to, co jest przyczyną. Co jest przyczyną tego, że jesteśmy gorzej potraktowani? W tym przypadku nie wpuszczeni do sklepu czy do

restauracji. I nie ma już znaczenia to, czy my rzeczywiście tę cechę posiadamy. Znaczenie ma to, czym kierował się usługodawca odmawiając nam danej usługi.

adv. Dorota Dudek [00:10:02] A na czym polega dyskryminacja pośrednia?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:10:06] Tak. Jeśli chodzi o dyskryminację pośrednią, to jest to kolejna forma dyskryminacji. Ona ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia albo zastosowanego kryterium mogłaby wystąpić bądź występuje jakaś szczególnie niekorzystna sytuacja dla osób, które wyróżniają się ze względu na jakąś przesłankę prawnie chronioną. I tutaj przykładem dyskryminacji w usługach może być np. wymóg wpisania przy rejestracji na jakieś wydarzenie informacji na temat adresu zameldowania. Z pozoru neutralny wymóg, tak? Natomiast w praktyce może się okazać, że może to być wymóg, który wyklucza z udziału w danym wydarzeniu osoby, które z jakiegoś powodu tego meldunku mogą nie posiadać, np. osoby w kryzysie bezdomności czy osoby cudzoziemskie.

adv. Dorota Dudek [00:11:03] Wspomniłaś też o molestowaniu.

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:11:06] Tak, zgadza się. To tutaj może jakiś przykład z życia. Wspomniłaś też o sprawie dotyczącej karmienia piersią w restauracji. To jest taki przykład molestowania, czyli szykanowania, niepożądanych zachowań, które odnoszą się do jakiejś cechy i które powodują naruszenie dóbr osobistych i uwłaczającą atmosferę. To jest przykład z życia wzięty. Sprawa, którą parę lat temu prowadziliśmy, sprawa, która miała miejsce w Gdańsku. I chodziło o to, że mamy rodzinę, która udaje się do restauracji, kobietę z małym dzieckiem, która chciała nakarmić to dziecko, które było bardzo głodne, piersią przy stoliku. W pewnym momencie do tej kobiety podszedł kelner i powiedział, że w tej restauracji obowiązuje zakaz karmienia piersią i jeżeli chce, to może nakarmić dziecko, że postawi jej krzeselko przy toalecie. I to jest właśnie taki przykład tak molestowania, szykanowania, który odnosi się do tej naszej cechy, w tym przypadku macierzyństwa, a jednocześnie jest to działanie, które stwarza taką niepożądaną, uwłaczającą atmosferę w tym miejscu, w którym my chcemy skorzystać z usługi, a jednocześnie też może naruszać nasze dobra osobiste. Tutaj sąd drugiej instancji, ponieważ w tej sprawie toczyło się postępowanie sądowe, nie miał wątpliwości co do tego, że doszło tutaj do dyskryminacji w dostępie do usług i właśnie, że jest to taki przykład molestowania w dostępie do usług. Ale inny przykład, też z życia wzięty, to na przykład żądanie od osoby poruszającej się na wózku złożenia pisemnego oświadczenia, że wchodzi na koncert na własną odpowiedzialność. Natomiast jeśli chodzi o molestowanie seksualne, jeżeli już jesteśmy przy molestowaniu, czyli te wszelkie niepożądane zachowania, które odnoszą się do płci albo mają charakter seksualny, no to tutaj takim klasykiem, jeśli chodzi o przykłady, to może być umieszczanie w lokalu, w którym są świadczone usługi, jakichś reklam, plakatów czy treści, które są o charakterze seksualnym albo odnoszą się do płci. I jeszcze też myślę, że warto podkreślić, że formą dyskryminacji w usługach będzie również zachęcanie do dyskryminacji lub nakazywanie takiego zachowania. I tutaj mówiąc o zachęcaniu, mamy na myśli zarówno komunikat przekazany wprost, ale również takie ciche przyzwolenie czy tolerowanie pewnych zachowań. Jako przykład to może być brak reakcji ze strony ochroniarza klubu nocnego na wyśmiewanie czarnoskórego klienta.

adv. Dorota Dudek [00:14:12] Wspomniłaś o ustawie wdrożeniowej, o wprowadzeniu do polskiego systemu prawnego przepisów prawa Unii Europejskiej, tak aby nasze prawo było zgodne z tym prawem unijnym. Więc chciałabym Cię zapytać o to, jakie przepisy nas chronią, bo wyobrażam sobie, że zanim będziemy być może chciały, chcieli wyciągnąć jakieś konsekwencje z tego, co nas spotkało, to możemy chcieć przerwać tę sytuację dyskryminacyjną w momencie, kiedy ona się dzieje. Na jakie przepisy się powołać? Jak uzasadnić to, że na przykład żądanie od nas jakichś danych jest dyskryminujące albo odmowa świadczenia jakiejś usługi na naszą rzecz również stanowi dyskryminację?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:14:56] Tak więc, jeśli chodzi o przepisy, które bezpośrednio odnoszą się do zakazu dyskryminacji w dostępie do usług, to one znajdują się już we wspomnianej przeze mnie ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, zwanej potocznie ustawą wdrożeniową. Jest to ustawa, która określa różne obszary, w których zakazane jest nierówne traktowanie ze względu na różne przesłanki, w tym między innymi właśnie wymieniana jako jeden z obszarów obszar dostępu do usług. Dokładnie artykuł szósty tej ustawy zakazuje nierównego traktowania osób właśnie w dostępie do usług, ale tylko z uwagi na wybrane przesłanki. I to trzeba podkreślić, że nie wszystkie osoby niestety będą chronione przez tą ustawę.

adw. Dorota Dudek [00:15:52] Jakie to są, Jakie to są przesłanki? Co nas chroni w w tej ustawie?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:15:57] Już mówię: jeśli chodzi o przesłanki, które są wymienione w tym przepisie w tym artykule szóstym jest to: płeć, rasa, pochodzenie etniczne i narodowość. Natomiast tak jak już wspominałam wcześniej, to, że mamy tutaj ograniczony katalog tych przesłanek, to nie oznacza, że dyskryminacja z uwagi na inne przesłanki jest dozwolona. Bo oczywiście nie. Po prostu w takiej sytuacji będziemy szukać tej ochrony prawnej w innych przepisach. I tutaj mam na myśli przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych, czyli art. 23 i art. 24 kodeksu cywilnego. Te przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych one znajdą zastosowanie wtedy, kiedy do dyskryminacji dochodzi, ale z uwagi na inne przesłanki niż te wymienione w ustawie wdrożeniowej. A więc jeżeli do dyskryminacji doszłoby ze względu na orientację seksualną, tak, przykładowo, wtedy osoby mogą dochodzić swoich praw czy też mogą powoływać się na ogólne przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych, bo trzeba podkreślić, co też parę lat temu podkreślił Sąd Najwyższy, dyskryminacja nieuchronnie wiąże się z naruszaniem dóbr osobistych, przede wszystkim godnością i poczuciem bezpieczeństwa. Więc to warto podkreślić. I jeszcze raz warto podkreślić, że niezależnie od przesłanki dyskryminacja jest zabroniona. Różnica jedynie polega na tym, że w różnych sytuacjach będziemy powoływać się na różne przepisy szukając ochrony.

adw. Dorota Dudek [00:17:53] Pamiętam, że jeszcze kiedyś, jeszcze kilka lat temu, jeżeli dochodziło do takich sytuacji, to można było ostrzec takiego usługodawcę na przykład, że naraża się na odpowiedzialność karną. Teraz już tak nie jest, prawda?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:18:07] Zgadza się. Do 2019 roku mieliśmy obowiązywał artykuł 138 kodeksu wykroczeń. Jednakże na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego niestety przepis ten został uchylony. Natomiast wciąż obowiązuje artykuł 135 kodeksu wykroczeń, który odnosi się do zakazu sprzedaży towarów. Więc ewentualnie, jeżeli doszłoby do takiej sytuacji, że usługodawca odmówił sprzedaży konkretnego towaru osobie z uwagi na jej jakąś cechę prawnie chronioną, wtedy można ewentualnie skorzystać z tego art. 135 Kodeksu wykroczeń.

adw. Dorota Dudek [00:18:56] Zastanawiam się, kto tak naprawdę jest odpowiedzialny, jeżeli postanowimy, że chcemy dochodzić swoich praw w sądzie. Może się bowiem zdarzyć np. taka sytuacja, że to ekspedientka w sklepie, ale nie jego właścicielka odmówi nam np. sprzedaży jakiegoś towaru. Może się tak zdarzyć, że to kelner wyprosi nas z restauracji. Na przykład, kiedy poruszamy się w towarzystwie, w asyście psa albo na przykład karmimy dziecko, a nie właściciel tej restauracji. Więc kogo pociągać do odpowiedzialności, jeżeli doświadczymy dyskryminacji w usługach?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:19:33] Tak, to bardzo dobre pytanie. Więc za dyskryminację w dostępie do usług zawsze odpowiada podmiot świadczący usługi. Nawet jeżeli tych naruszeń dopuszcza się osoba, którą dany podmiot zatrudnia bądź z którą współpracuje. Oznacza to, że w pierwszej kolejności osoba, która doświadczyła dyskryminacji w usługach, będzie mogła pozwać ten podmiot, który świadczy usługę. Czyli jeżeli mówimy o restauracji czy sklepie, czyli właściciela sklepu, który jest obowiązany

przeciwdziałać dyskryminacji w dostępie do jego usług, a więc jest odpowiedzialny za zachowania osób, które zatrudnia bądź z którymi współpracuje.

adv. Dorota Dudek [00:20:23] I to ważna wiadomość dla tych, którzy słuchają nas i są właśnie usługodawcami, a nie tylko usługobiorcami. Że warto zwracać uwagę na to również, jak nasi pracownicy, jak osoby, które razem z nami świadczą te usługi, traktują naszych klientów. Kilka razy już wspomniałaś o tym, że dochodzi do m.in. naruszenia dóbr osobistych, do złamania zakazu dyskryminacji. Mówiłaś o pozywaniu, a więc w grę wchodzi sąd. Powiedz, o co można się starać w sądzie, kiedy doświadczamy dyskryminacji i czujemy się gotowe, gotowi, żeby dochodzić swoich praw w sądzie?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:21:01] Zgodnie z art. trzynastym wspomnianej ustawy wdrożeniowej, osoba, wobec której złamano zakaz równego traktowania, ma prawo do odszkodowania. I tutaj bardzo ważne jest, żeby zaznaczyć, że jest to odszkodowanie, które pełni również funkcję zadośćuczynienia, czyli rekompensaty za straty niematerialne, które ponieśliśmy w wyniku dyskryminacji, czyli po prostu za krzywdę, której doświadczaliśmy w wyniku dyskryminujących działań. Tak jak powiedziałam już wcześniej, pozywamy podmiot, który, możemy pozwać podmiot, który świadczy usługi i właśnie żądać tego zadośćuczynienia za krzywdę, która nas spotkała w wyniku dyskryminacji.

adv. Dorota Dudek [00:21:51] Rozumiem. A czy to odszkodowanie, które tak naprawdę, jak już powiedziałaś jest, może być odszkodowaniem i zadośćuczynieniem w jednym, to jest odszkodowanie w jakiejś konkretnej wysokości? Jest jakaś dolna albo górna granica, czego można żądać w sądzie?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:22:06] Nie ma dolnej granicy, tak jak to jest w przypadku dyskryminacji w zatrudnieniu i w przypadku kodeksu pracy. Natomiast wysokość odszkodowania zawsze będzie zależała od konkretnych okoliczności danej sprawy. Jeśli chodzi o to odszkodowanie, które pełni funkcję zadośćuczynienia, no to tutaj szereg okoliczności może mieć wpływ na wysokość takiego odszkodowania, między innymi czas trwania naruszeń i ich intensywność, tak, czy skutki, które wystąpiły w wyniku tych naruszeń. Natomiast w zależności od sprawy odszkodowania z tytułu dyskryminacji mogą wynosić kilka, kilkanaście albo nawet kilkadziesiąt tysięcy złotych, choć o tych kwotach wyższych mówię, myśląc raczej o sprawach pracowniczych. Natomiast nie ma dolnej granicy. Ta wysokość, tak jak powiedziałam, ona zależy od konkretnych okoliczności tak danej sprawy.

adv. Dorota Dudek [00:23:05] OK, czyli odszkodowanie, taki finansowy aspekt tej sprawy to jedno. Ale myślę sobie, że czasami, kiedy doświadczamy takich przykrych wydarzeń i zdajemy sobie sprawę z tego, że to było zachowanie dyskryminujące, pieniądze to nie wszystko. Być może chcielibyśmy usłyszeć przeprosiny albo chcielibyśmy, żeby osoba, która dopuściła się takiej dyskryminacji w usługach, w jakiś sposób wzięła to na siebie. Czy jest możliwość osiągnięcia jakichś takich przeprosin np. w internecie albo gdzieś w prasie? Są takie dodatkowe środki, które umożliwiają uzyskanie takiego zachowania usługodawcy?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:23:42] Jak najbardziej. Oprócz żądania odszkodowania możemy również żądać złożenia stosownego oświadczenia. Czyli po prostu przeprosin. Jak najbardziej, jeśli chodzi o formę czy sposób publikacji, miejsce publikacji takich oświadczeń, no to tutaj oczywiście decydując się wystąpić z takim roszczeniem, musimy to w pozwie określić, tak? Koniec końców sąd decyduje, w jaki sposób ma nastąpić złożenie tego oświadczenia przez usługodawcę, który dopuścił się dyskryminacji.

adv. Dorota Dudek [00:24:19] Powiedz proszę, jak udowodnić takie zdarzenie w sądzie? Czy zawsze to musi być nagrane? Jakie dowody trzeba dołączyć do takiego pozwu?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:24:28] Tutaj w sprawach dotyczących dyskryminacji w dostępie do usług, podobnie jak w sprawach pracowniczych, obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu. I z tej zasady wynika, że my jako osoby, które wnoszą o odszkodowanie, pozywają usługodawcę, mają jedynie obowiązek uprawdopodobnić fakt dyskryminacji. To jest trochę mniej niż udowodnić, czyli muszą tak naprawdę przedstawić spójną wersję zdarzeń. Aczkolwiek jeżeli mamy dowody w postaci zeznań świadków czy też jakichś nagrań, tak, to oczywiście, oczywiście powinniśmy je dołączyć. Natomiast co do zasady my jako osoby pozywające musimy uprawdopodobnić. Jeżeli to zrobimy, ciężar udowodnienia, czyli wykazania, że do dyskryminacji nie doszło, spoczywa na pozwanym usługodawcy i on musi wykazać, że jego działanie było uzasadnione i że przyczyną gorszego potraktowania, nierównego potraktowania klienta, klientki, nie była ta wskazana przez niego cecha prawnie chroniona.

adw. Dorota Dudek [00:25:39] Powiedz Kasiu jeszcze, skoro rozmawiamy o tym, że można z takimi przypadkami dyskryminacji pójść do sądu i żądać odszkodowania, czy to jest sprawa sądowa, która trwa krótko i prędko dostaniemy rozstrzygnięcie, czy trzeba będzie trochę poczekać? Jak to wygląda z Twojego doświadczenia?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:25:56] Jeśli chodzi o czas trwania postępowań, to tutaj ciężko powiedzieć tak naprawdę ile takie postępowanie może potrwać. Pewnie jest kilka czynników, które mogą mieć na to wpływ. Przede wszystkim złożoność sprawy, tak, liczba świadków, ilość dowodów do przeprowadzenia przez sąd, no ale również obciążenie sądu sprawami. Dla przykładu wspomniana przeze mnie sprawa matki karmiącej piersią dziecko w restauracji na Pomorzu trwała około dwóch lat, w dwóch instancjach, więc myślę, że średnio około dwóch lat tego typu sprawy mogą potrwać.

adw. Dorota Dudek [00:26:40] Kasiu, to mam jeszcze jedno pytanie do Ciebie, tylko tym razem z perspektywy osób świadczących usługi. Co mogą zrobić, żeby zminimalizować ryzyko dyskryminacji w swoim miejscu świadczenia usług?

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:26:53] Myślę, że podobnie jak w obszarze zatrudnienia bardzo ważne jest to, żeby podjąć jakiegokolwiek działania, które będą przeciwdziałać dyskryminacji w dostępie do usług. Bardzo ważne jest to, żeby edukować pracowników, organizować różnego rodzaju szkolenia czy innego rodzaju spotkania, które będą podnosiły tą świadomość w zakresie tego, co jest dyskryminacją w dostępie do usług i jakie konsekwencje tak nam grożą, jeżeli już do tej dyskryminacji dojdzie. Więc myślę edukować, edukować, podnosić świadomość w tym temacie, o którym tak naprawdę nie mówi się dużo. I myślę, że wciąż jest ta potrzeba, żeby opowiadać o tym, czym jest dyskryminacja w dostępie do usług. I też reagować, tak. Jeżeli już dojdzie do takiego przypadku, to myślę, że reagować i wyciągać jakieś konsekwencje na przyszłość, działać prewencyjnie, zastanowić się, w jaki sposób możemy miejsce, w którym świadczymy usługi, sprawić, tak, żeby było miejscem bezpiecznym, w którym każdy, niezależnie od posiadanej cechy czuje się dobrze. Myślę, że to takie podstawy, ale one są najważniejsze, jeśli chodzi o przeciwdziałanie dyskryminacji w różnych obszarach życia.

adw. Dorota Dudek [00:28:26] Myślę sobie, że to takie miejsce, które wolne jest od dyskryminacji i które traktuje wszystkich i wszystkie osoby, które się korzystają z tych usług równo, jest też po prostu miejscem, do którego warto wracać i z którego usług warto korzystać. I to na pewno wpływa na dobry wizerunek takiego usługodawcy. Kasiu, bardzo serdecznie dziękuję, że dołączyłaś do podcastu Rozmowy o dyskryminacji.

r.pr. Katarzyna Bogatko [00:28:52] Bardzo serdecznie dziękuję również.

adw. Dorota Dudek [00:28:55] Przypomnę naszym słuchaczom, że podcast ten jest realizowany w ramach projektu "Reaguj i działaj - Rozmowy o dyskryminacji" sfinansowanego ze środków Miasta Stołecznego Warszawy. Dziękuję jeszcze raz. Katarzyna Bogatko ekspertka PTP, członkini PTP,

prawniczka pro bono, była moją i Waszą Gościnną, a my usłyszymy się już w kolejnym odcinku podcastu, w którym porozmawiamy o przestępstwach motywowanych nienawiścią. Serdeczne dzięki i do usłyszenia.