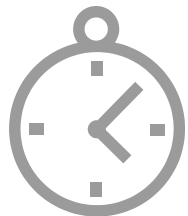


KANTAR PUBLIC =

**Świadomość prawna
w kontekście równego
traktowania 2018**

Raport dla Biura Rzecznika
Praw Obywatelskich

Informacje o badaniu



Termin badania: 26-31 października 2018 roku



Próba: ogólnopolska, reprezentatywna próba 1052 mieszkańców Polski w wieku 15 i więcej lat



Technika: wywiady bezpośrednio wspomagane komputerowo (CAPI)



Wszystkie prezentowane na wykresach wyniki są przedstawione w wartościach procentowych. Udziały procentowe zaokrąglone są do liczb całkowitych. Na wykresach nie umieszczono odpowiedzi, które stanowiły mniej niż 1% odpowiedzi.

Główne wnioski

Dyskryminacja w Polsce

Najczęściej dostrzeganym rodzajem dyskryminacji jest ta ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, lub narodowość oraz tożsamość płciową.

Obecnie Polacy, częściej niż przed rokiem, dostrzegają wzrost występowania różnego typu dyskryminacji w naszym kraju. Szczególnie dotyczy to dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, niepełnosprawność i światopogląd lub bezwyznaniowość.

Polacy jako przejawy dyskryminacji częściej postrzegają te sytuacje, które są związane z zatrudnieniem niż dostępem do usług.

Polacy są w stanie częściej zaakceptować osoby z Ukrainy w swoim najbliższym otoczeniu, najrzadziej tolerują muzułmanów oraz osoby ze schizofrenią.

Świadomość prawna Polaków

Rzecznik Praw Obywatelskich jest najlepiej rozpoznawaną instytucją zajmującą się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji.

Świadomość prawna Polaków w kontekście równego traktowania, podobnie jak przed rokiem, jest niewielka, zarówno w kwestii dyskryminacji w zatrudnieniu, jak i dostępie do usług. Polacy w 2018 roku rzadziej są świadomi praw dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu i dostępie do usług.

Dyskryminowani w Polsce

Większość Polaków twierdzi, że nie należy do grupy, która jest narażona na dyskryminację w Polsce.

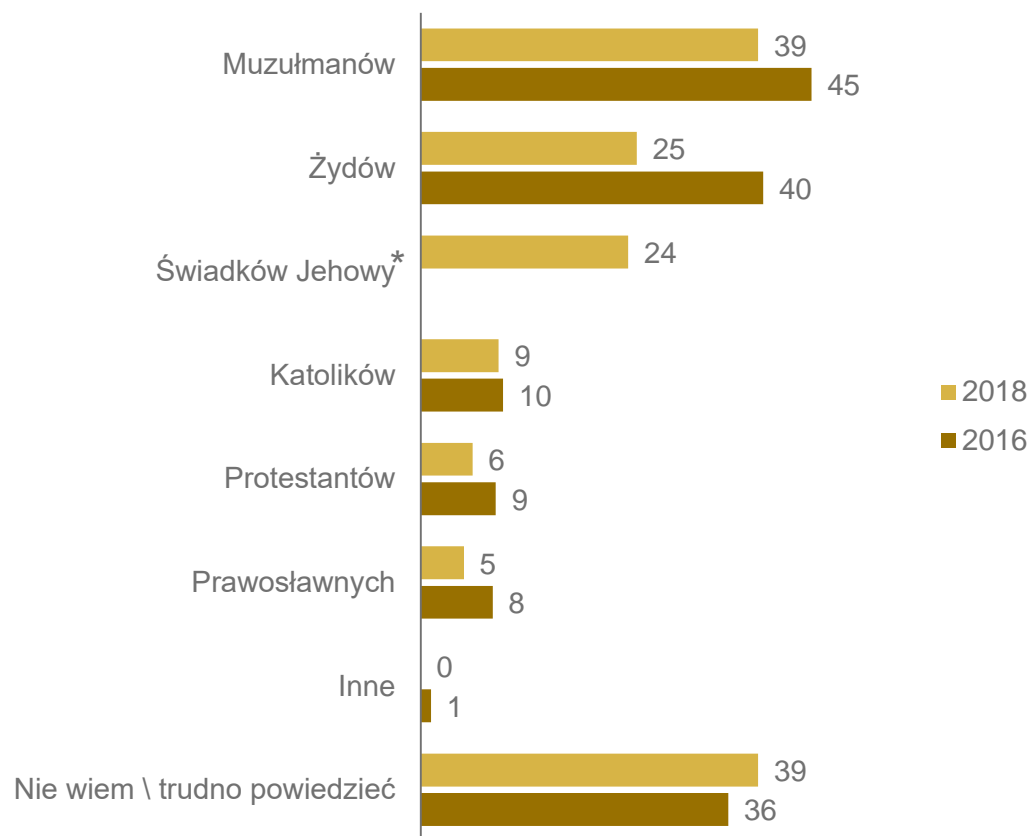
Te osoby, które czują, że mogą być dyskryminowane, najczęściej deklarują, że są narażone na nierówne traktowanie ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne i niepełnosprawność, czy orientację seksualną.

Trzech na stu Polaków w przeciągu ostatnich 12 miesięcy doświadczyło dyskryminacji, a dwóch na stu dobrze zna osoby dyskryminowane. Najczęściej doświadczano nierównego traktowania ze względu na wiek. Obszarem, gdzie najczęściej spotykano się z dyskryminacją była działalność gospodarcza i zawodowa.

2.

Postrzeganie dyskryminacji w Polsce

Czy Pana/Pani zdaniem, w Polsce występuje dyskryminacja względem następujących grup wyznaniowych?



Według badanych uważających, że w Polsce można spotkać się z dyskryminacją na tle wyznaniowym, grupą najbardziej narażoną na nierówne traktowanie są Muzułmanie – tego zdania jest 39% pytaných. Jedna czwarta wskazań dotyczy Żydów (25%) i Świadków Jehowy (24%). Zdaniem Polaków na dyskryminację w znacząco mniejszym stopniu narażeni są Katolicy (9%), Protestanci (6%) oraz Prawosławni (5%). Niemal dwie piąte ankietowanych nie potrafiło precyzyjnie określić swojego stanowiska i udzieliło odpowiedzi. „nie wiem/ trudno powiedzieć”.

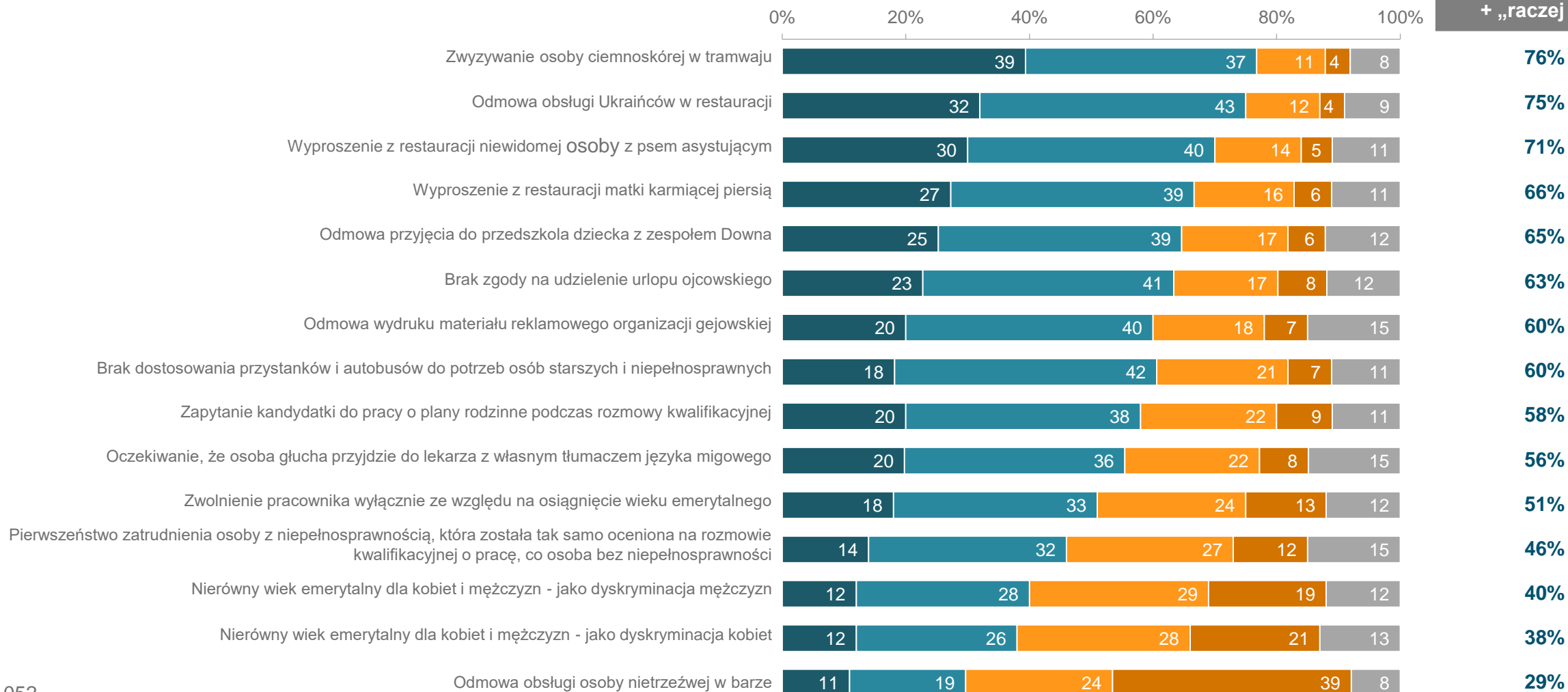
W porównaniu do wyników z 2016 roku, wszystkie grupy wyznaniowe uzyskały mniejszy odsetek wskazań. Największy spadek (o 15 punktów procentowych) odnotowano przy odpowiedzi dotyczącej dyskryminacji wobec Żydów.

*ta odpowiedź została dodana w 2018 roku
N2016=1066; N2018= 796

Proszę ocenić, czy Pani/Pana zdaniem, poniższe sytuacje są przejawami dyskryminacji?

■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie ■ Nie wiem/trudno powiedzieć

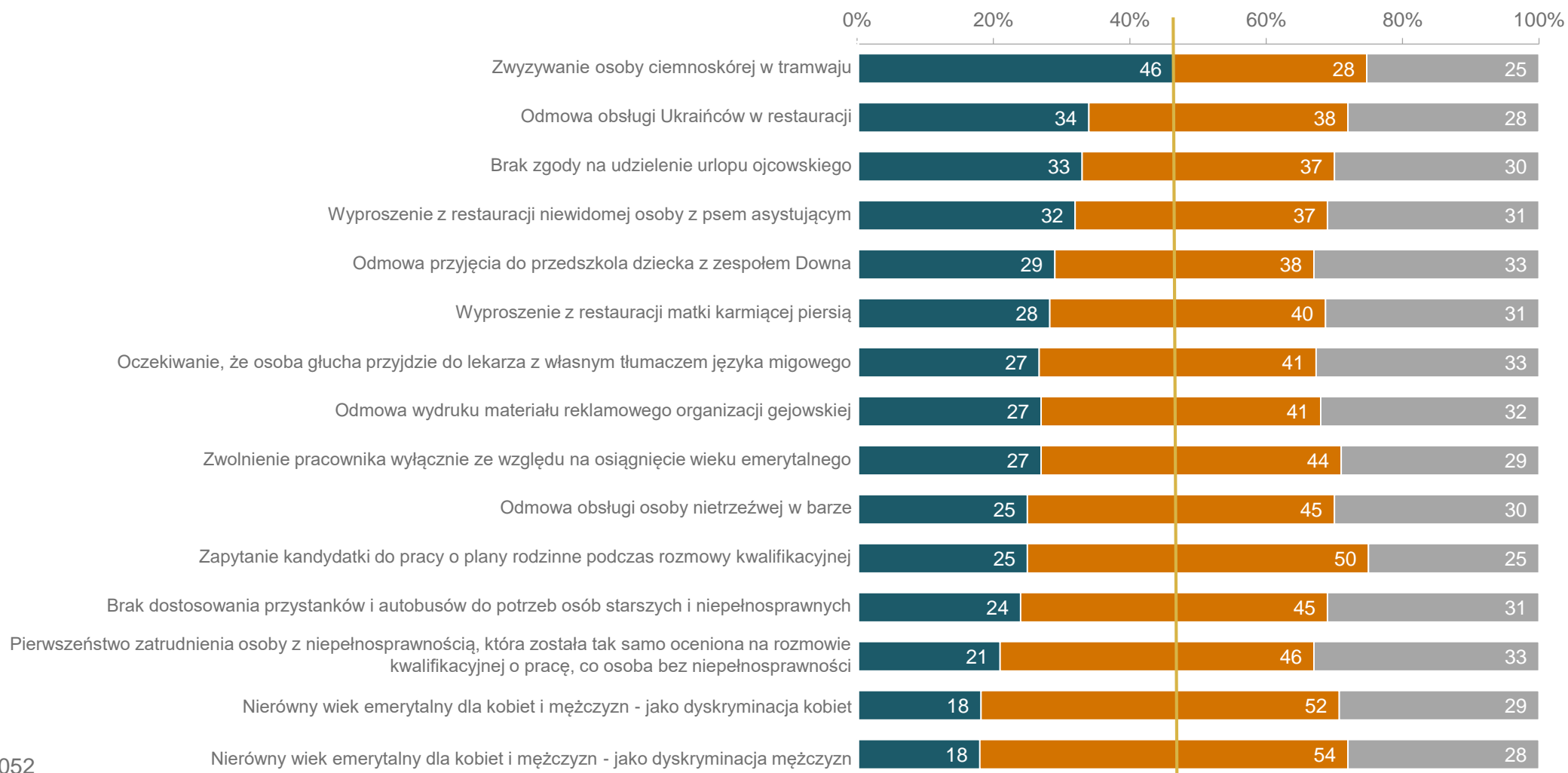
„zdecydowanie tak”
+ „raczej tak”



N=1052

Proszę ocenić, czy Pani/Pana zdaniem, poniższe sytuacje są zakazane przez prawo?

■ TAK ■ NIE ■ Nie wiem/trudno powiedzieć



N=1052

Proszę ocenić, czy Pani/Pana zdaniem, poniższe sytuacje są...

	przejaw dyskryminacji? (tak+ raczej tak)	zakazane przez prawo? (Tak)	Różnica
Zwzywanie osoby ciemnoskórej w tramwaju	76%	46%	30%
odmowa obsługi Ukraińców w restauracji	75%	34%	41%
wyproszenie z restauracji niewidomej klientki z psem asystującym	71%	32%	39%
odmowa przyjęcia do przedszkola dziecka z zespołem Downa	66%	28%	38%
brak zgody na udzielenie urlopu ojcowskiego	65%	29%	36%
wyproszenie z restauracji matki karmiącej piersią	63%	33%	30%
odmowa wydruku materiału reklamowego organizacji gejowskiej	60%	27%	33%
Brak dostosowania przystanków i autobusów do potrzeb osób starszych i niepełnosprawnych	60%	24%	36%
Zapytanie kandydatki do pracy o plany rodzinne podczas rozmowy kwalifikacyjnej	58%	25%	33%
oczekiwanie, że osoba głucha przyjdzie do lekarza z własnym tłumaczem języka migowego	56%	27%	29%
zwolnienie pracownika wyłącznie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego	51%	27%	24%
Pierwszeństwo zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, która została tak samo oceniona na rozmowie kwalifikacyjnej o pracę, co osoba bez niepełnosprawności	46%	21%	25%
Nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn - jako dyskryminacja mężczyzn	40%	18%	22%
Nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn - jako dyskryminacja kobiet	38%	18%	20%
odmowa obsługi osoby nietrzeźwej w barze	29%	25%	4%

N=1052

Czy Pana(Pani) zdaniem, poniższe sytuacje są przejawami dyskryminacji?

Istnieje wiele przejawów dyskryminacji i dotyka ona wielu grup czy mniejszości społecznych oraz widoczna jest w różnych okolicznościach i obszarach życia jednostki. Jak Polacy interpretują pojęcie „dyskryminacji”? Jakie sytuacje są, a jakie nie są dla nich przejawami dyskryminacji.

W największym stopniu jako dyskryminujące zostały odebrane sytuacje, które miały związek z rasą lub narodowością osoby dyskryminowanej – 76% Polaków za dyskryminację uznało zwyzywanie osoby czarnoskórej w tramwaju, natomiast 75% respondentów uważa, że niewłaściwe jest odmówienie Ukraińcom obsługi w restauracji.

Często za dyskryminujące uznawano również sytuacje związane z rodzicielstwem: według 66% Polaków wyproszenie z restauracji kobiety karmiącej piersią jest dyskryminacją. Natomiast nieco mniej (65%) uważa, że odmowa przyjęcia dziecka z zespołem Downa do przedszkola jest przejawem nierównego traktowania, a dla 61% z nich nieudzielenie urlopu ojcowskiego to gorsze traktowanie. Zapytanie kandydatki do pracy o plany rodzinne podczas rozmowy kwalifikacyjnej to dyskryminacja dla 58% Polaków.

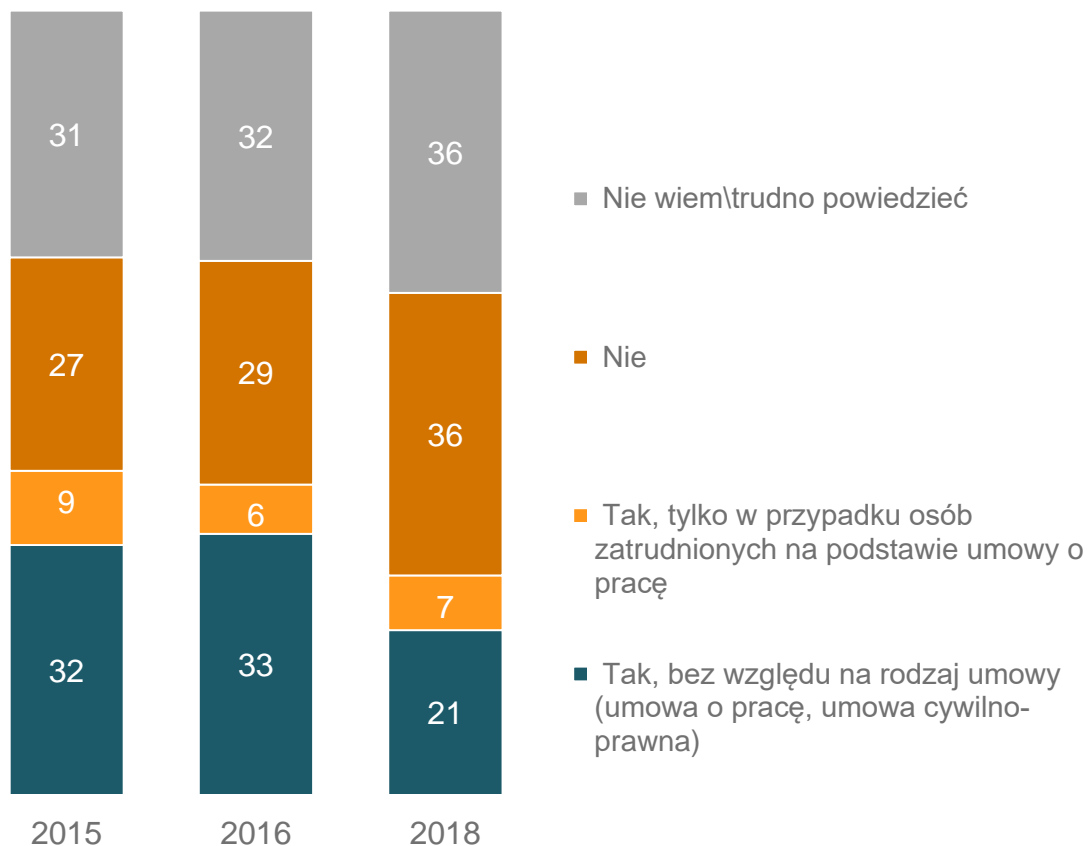
Większość badanych jako dyskryminację postrzega nierówne traktowanie osób z niepełnosprawnością. Dość duży odsetek (71%) deklaruje, że wyproszenie z restauracji niewidomej klientki z psem asystującym jest sytuacją dyskryminującą, trzy piąte (60%) wskazuje, że gorszym traktowaniem osób starszych i niepełnosprawnych jest brak dostosowania przystanków i autobusów do ich potrzeb. Nieco mniej (56%) za dyskryminację uważa oczekiwanie, że osoba głucha przyjdzie do lekarza z własnym tłumaczem języka migowego. Z drugiej jednak strony nieco mniej niż połowa Polaków (46%) za dyskryminację uważa pierwszeństwo zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, która została tak samo oceniona na rozmowie kwalifikacyjnej o pracę, co osoba bez niepełnosprawności.

Najrzadziej za przejaw dyskryminacji uznaje się kwestie związane z nierównym wiekiem emerytalnym. Zdaniem 40% Polaków jest to dyskryminacja wobec mężczyzn, a nieco rzadziej – wobec kobiet (38%). Zwolnienie pracownika wyłącznie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego jest niewłaściwe dla połowy badanych (51%).

Badani zostali zapytani o te same sytuacje w kontekście łamania prawa. Hierarchia poszczególnych sytuacji według wskazań, która z nich jest zakazana przez prawo, nie różni się znacząco od hierarchii dla pytania, co jest dyskryminacją. Okazuje się jednak, że większość przedstawionych sytuacji znacząco częściej uważana jest za przejaw dyskryminacji niż za działanie zakazane przez prawo. Największe rozbieżności dotyczą odmowy obsługi osób o określonych cechach – dwie piąte Polaków nie uważa, że odmowa obsługi Ukraińca jest zakazana przez prawo, jednocześnie uważając taką sytuację za dyskryminację. Podobnie jest w przypadku odmowy obsługi osoby niepełnosprawnej.

3. Świadomość prawna w zakresie walki z dyskryminacją

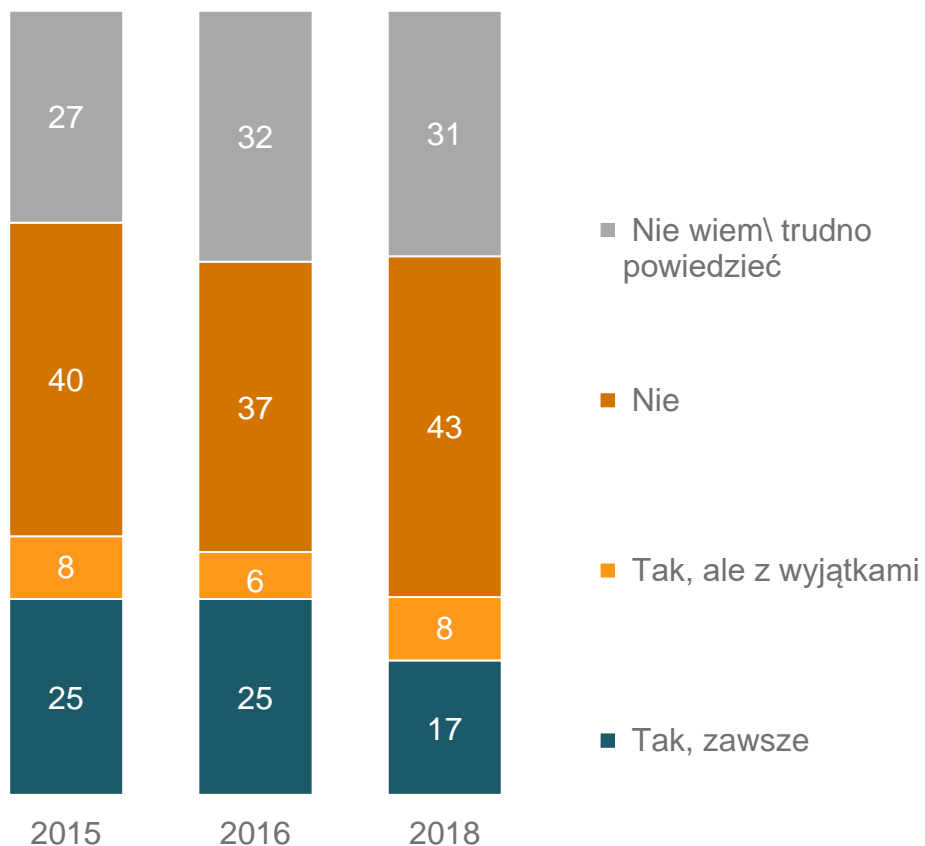
Czy w Polsce, Pana/i zdaniem, dyskryminacja w zatrudnieniu (np. rekrutacji, awansach, wynagrodzeniach) jest zakazana przez prawo?



W 2018 roku Polacy wykazali się mniejszą niż w poprzednich latach wiedzą dotyczącą prawa antydyskryminacyjnego w Polsce. Zaledwie co piąta osoba (21%) posiada prawidłowe informacje i deklaruje, że dyskryminacja w zatrudnieniu jest zakazana przez prawo. Jest to spadek o 12 punktów procentowych względem poprzedniego pomiaru. Pozostała część społeczeństwa polskiego przyznaje, że nie wie, jak traktowana jest przez prawo dyskryminacja w zatrudnieniu (36%) lub udziela złej odpowiedzi - 7% twierdzi, że zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu obowiązuje tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a 36% - więcej niż dwa i trzy lata temu - nie ma świadomości, że taki zakaz istnieje.

N2015=1014; N2016=1066; N2018=1052

Czy w Polsce, Pana(Pani) zdaniem, dyskryminacja w dostępie do usług (restauracje, sklepy itd.) jest zakazana przez prawo?

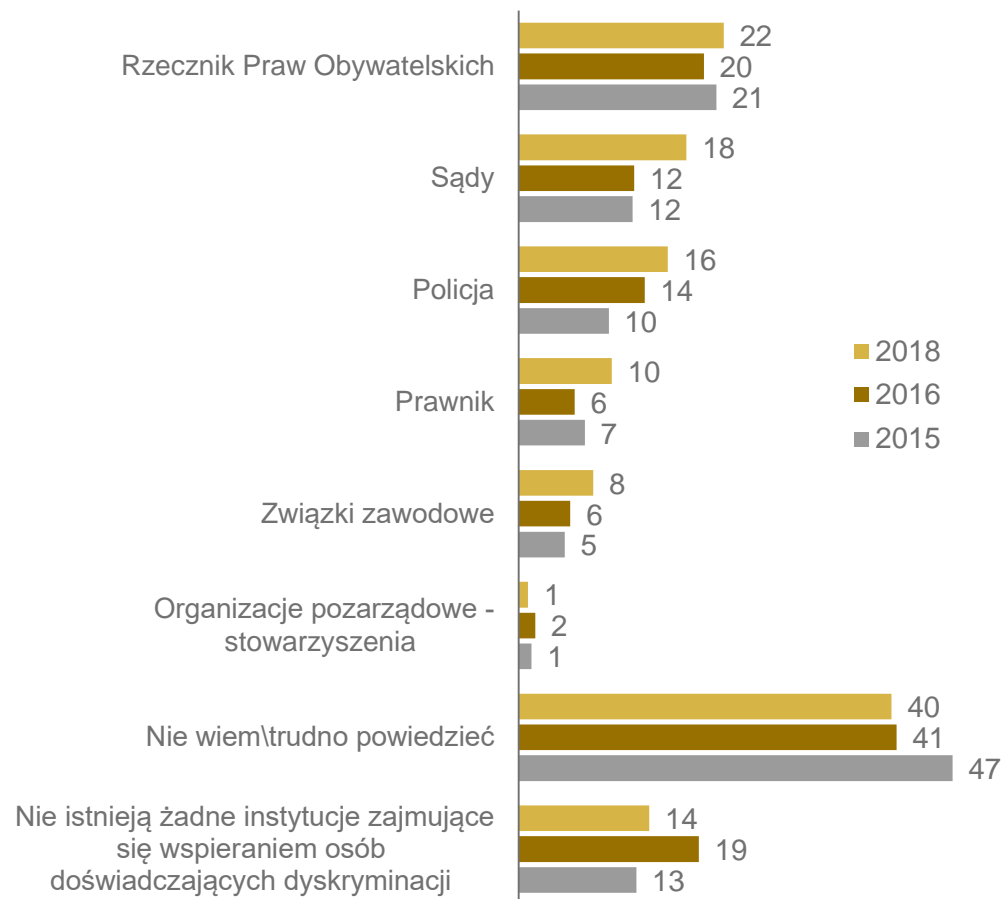


N2015=1014; N2016=1066; N2018=1052

Zdaniem mniej niż jednej piątej respondentów (17%) dyskryminacja w dostępie do usług jest zakazana przez prawo bez żadnego wyjątku. Ośmiu na stu badanych twierdzi, że taki zakaz istnieje, ale są sytuacje wyjątkowe, kiedy można go ominąć. 43% Polaków uważa, że w naszym kraju dyskryminowanie w zakresie dostępu do restauracji, sklepów czy innych usług nie jest zakazane przez prawo.

Znajomość prawa antydyskryminacyjnego zmalała również w tym przypadku. W 2018 odsetek osób, które udzieliły prawidłowej odpowiedzi spadł o 8 punktów procentowych w porównaniu do 2016 roku. Zwiększył się natomiast (o 6 punktów procentowych) odsetek osób, które uważają, że dyskryminacja w dostępie do usług nie jest zakazana przez prawo. Ten ostatni wynik potwierdza również ocena uprzednio przedstawionych sytuacji mających miejsce w restauracji, które są postrzegane jako dyskryminujące, przez większość badanych, jednak nie jako zakazane przez prawo.

Proszę wymienić instytucje lub organizacje, które zajmują się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji?



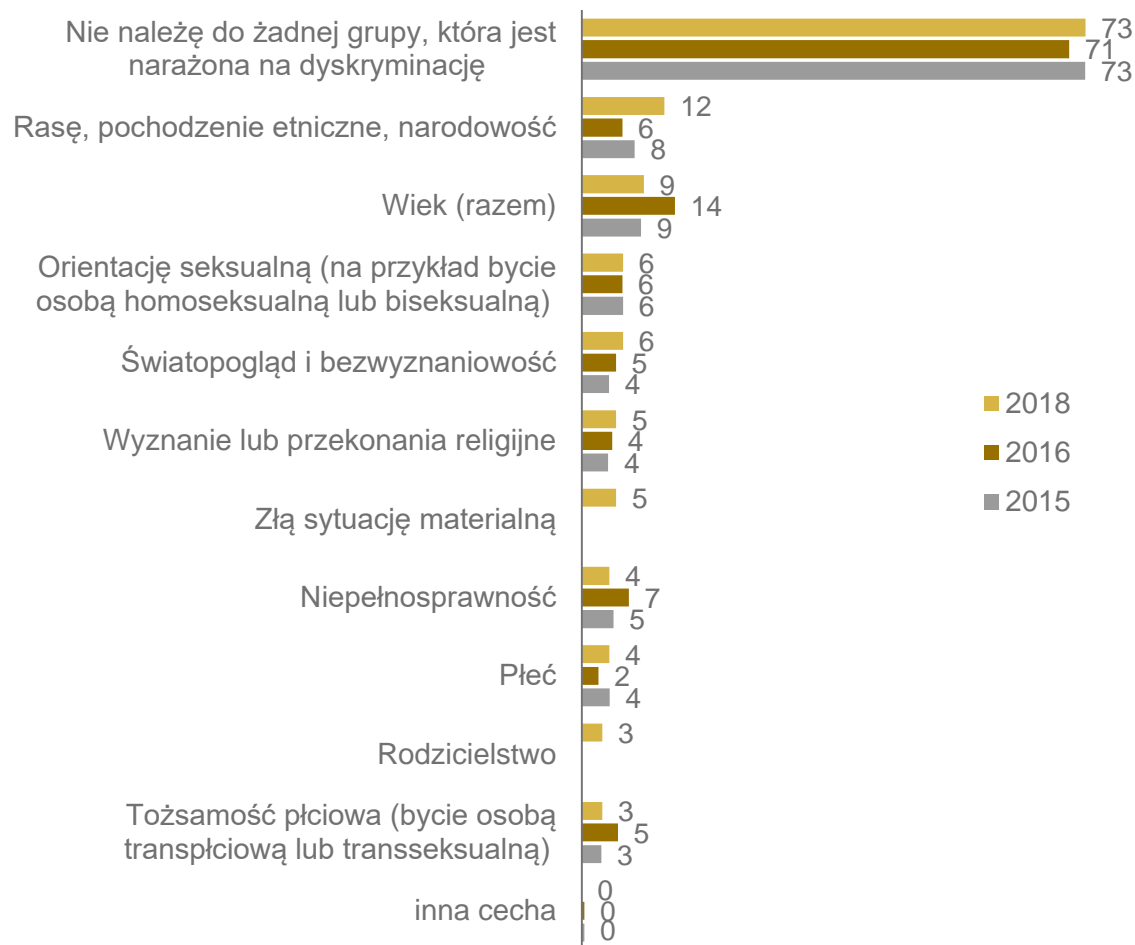
Najlepiej znaną instytucją lub organizacją zajmującą się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji jest, podobnie jak w przypadku poprzednich lat, Rzecznik Praw Obywatelskich (22%). 18% Polaków wskazało, że takimi instytucjami są sądy, a 16% - uznało, że jest to policja. Co dziesiąty respondent twierdzi, że wspieraniem osób dyskryminowanych zajmuje się prawnik.

Wciąż najwięcej respondentów (40%) nie potrafiło wskazać takiej instytucji czy organizacji. Natomiast co siódmy Polak (14%) uważa, że nie istnieją żadne instytucje zajmujące się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji.

Ogólnie rzecz biorąc, wzrosła świadomość wspierania osób dyskryminowanych przez sądy, policję, prawnika i związki zawodowe.

N2015=1014; N2016=1066; N2018=1052

Czy uważa Pan/i, że należy do grupy, która, ogólnie rzecz biorąc, jest w Polsce narażona na dyskryminację ze względu na wymienione cechy?



27% Polaków ocenia, że należą do grupy, która jest w Polsce narażona na dyskryminację. Odsetek ten nie odbiega znacząco od uzyskanego w poprzednich pomiarach. Zdecydowana większość badanych nie czuje się zagrożona dyskryminacją.

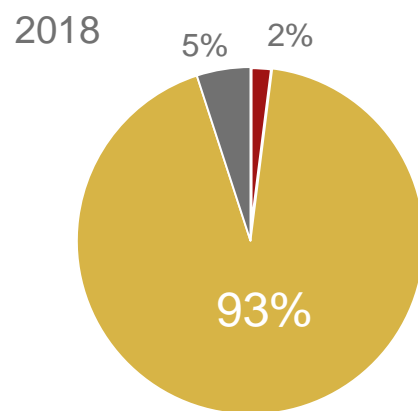
Najczęściej wymienianymi powodami narażenia na dyskryminację są: rasa, wiek powyżej 55 lat, orientacja seksualna i narodowość (po 6%), a także wyznanie lub przekonania religijne i zła sytuacja materialna (po 5%). Nieco rzadziej badani wymieniali pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, światopogląd i płeć (po 4%), jak również tożsamość płciową, bezwyznaniowość i rodzicielstwo (po 3%). Najrzadziej w odpowiedziach respondentów pojawiają się wiek ogólnie (2%) i wiek poniżej 30 lat (1%).

Najrzadziej narażeni na dyskryminację czują się najmłodszy badani w wieku 15-19 lat (17%). Przyczyny ew. dyskryminacji wymieniane przez nich to przede wszystkim orientacja seksualna, narodowość i rodzicielstwo. Poczucie narażenia na dyskryminację rośnie z wiekiem do 33% wśród osób 60 plus. W tej grupie przeważa poczucie bycia narażonym na dyskryminację ze względu na wiek (19%).

Kobiety czują się narażone na dyskryminację ze względu na płeć tylko nieznacznie częściej od mężczyzn (5% wobec 3%).

N2015=1014; N2016=1066; N2018=1052

Czy ktoś z Pana/i rodziny lub najbliższego otoczenia doświadczył dyskryminacji, czyli nierównego lub gorszego traktowania?



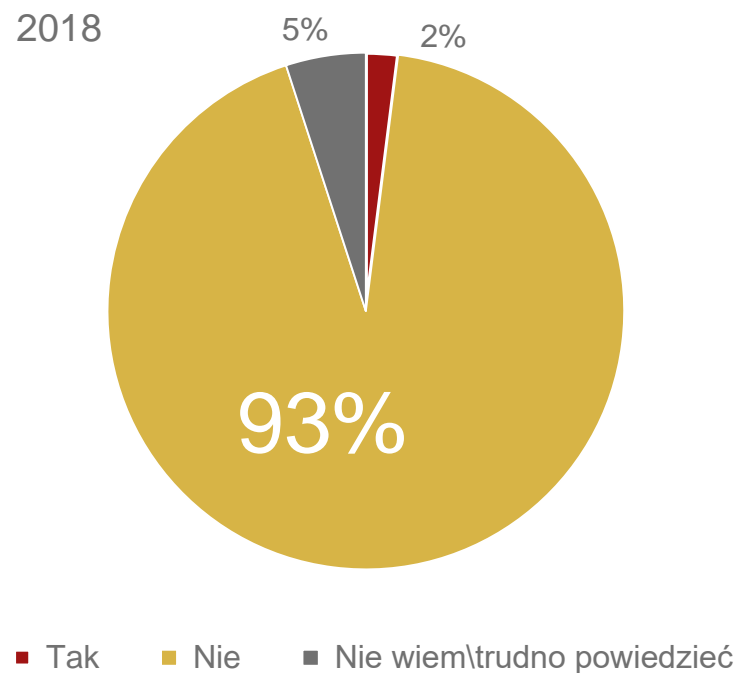
■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem\trudno powiedzieć

2% Polaków przyznaje, że ktoś z ich rodziny lub najbliższego otoczenia padł ofiarą dyskryminacji. Nieco częściej takie przypadki dostrzegają osoby z wyższym wykształceniem (4%).

Ze względu na niewielką liczbę respondentów raportujących przypadki dyskryminacji wśród najbliższych uzyskane wyniki dotyczące jej przyczyn i okoliczności należy traktować z ostrożnością.

;N2018=1052

Czy ktoś z Pana/i rodziny lub najbliższego otoczenia doświadczył dyskryminacji, czyli nierównego lub gorszego traktowania?



;N2018=1052

Ze względu na jakie cechy ta osoba/te osoby były dyskryminowane?

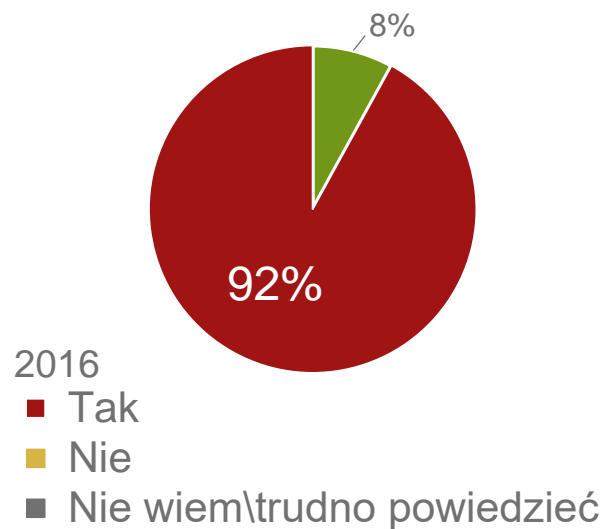
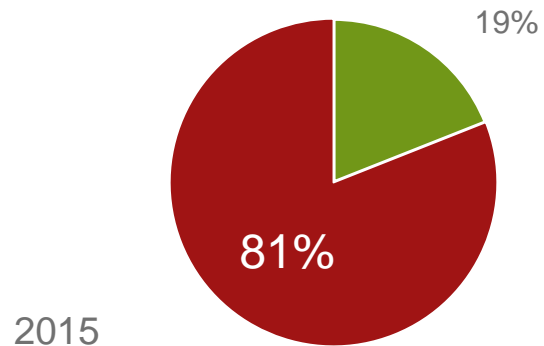


;N2018=74

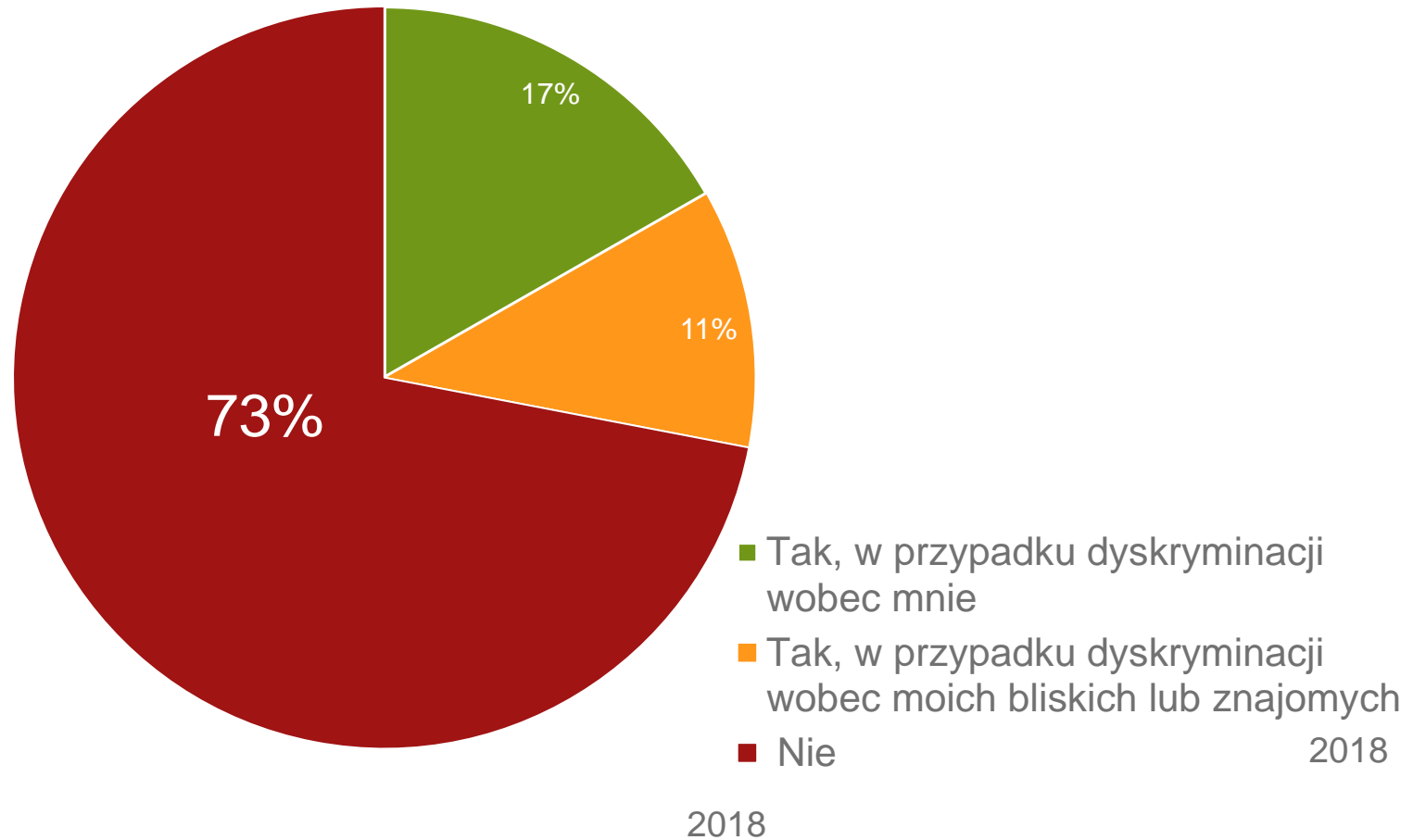
6.

Zgłaszanie przejawów dyskryminacji

Czy zdarzyło się Panu/i zgłosić przypadek dyskryminacji do jakiejś instytucji publicznej?



N2015=26; N2016=26; N2018=44



Dlaczego nie zgłosił(a) Pan(Pani) zaistniałej dyskryminacji do odpowiedniej instytucji publicznej?



Jedna piąta badanych (22%) nie potrafi określić dlaczego nie zgłosiło dyskryminacji której byli świadkiem lub ofiarą. 44% jest zdania, że to i tak niczego nie zmienia, a co siódmy nie zgłosił zajścia, ponieważ uznał, że nie jest to ważna sprawa. 13% respondentów nie zgłosiło dyskryminacji, ponieważ nie mają zaufania do instytucji publicznych lub uważają, że wiąże się z tym zbyt duża biurokracja. 9% bało się konsekwencji, a najmniej (6%) podało in.

W porównaniu do badania z poprzednich lat, spadł odsetek odpowiedzi wskazujących na konkretne przyczyny braku zgłoszenia przypadku dyskryminacji do odpowiedniej instytucji, a wzrósł stopień wskazań odpowiedzi „Nie wiem/trudno powiedzieć”.

*odpowiedz po raz pierwszy pojawiła się w 2018 roku
N2015=21; N2016=24, N2018=32

KANTAR PUBLIC=



Anna Trzasańska
Research Executive Associate
Kantar Public
anna.trzasalska@kantarpublic.com
+48 22 598 97 05

Dorota Kachaniak
Research Executive
Kantar Public
dorota.kachaniak@kantarpublic.com
+48 22 598 97 99

Urszula Krassowska
Account Director
Kantar Public
urszula.krassowska@kantarpublic.com
22 598 97 11