

Rządowy projekt ustawy o równym traktowaniu. Analiza.

Rekomendacje

Wiceprzewodniczący Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego
Krzysztof Śmiszek

Projekty ustaw równościowych mają w Polsce już kilkunastoletnią historię. Pierwsze dotyczyły przede wszystkim równego statusu kobiet i mężczyzn i były przygotowywane przez zaangażowane w ideę równouprawnienia płci posłanki na Sejm skupione w Parlamentarnej Grupie Kobiet. Niestety, żaden z nich nie uzyskał akceptacji polskiego parlamentu i do dzisiaj w polskim systemie prawnym nie ma ustawy precyzującej konstytucyjną zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. W latach 2001-2005 Sejm debatował także nad projektem ustawy „O równym statusie kobiet i mężczyzn oraz o przeciwdziałaniu dyskryminacji”, która miała wprowadzić zakaz dyskryminacji nie tylko z powodu płci, ale również z takich przyczyn jak pochodzenie etniczne i rasowe, religia i przekonania, wiek i orientacja seksualna. Projekt ten, odrzucony przez Sejm w dniu 17 czerwca 2005 r. był pierwszą próbą wprowadzenia horyzontalnych przepisów antydyskryminacyjnych na poziomie ustawowym. Jedną z niewielu udanych prób wprowadzenia przepisów równościowych było znowelizowanie Kodeksu pracy i kilku pomniejszych ustaw z obszaru rynku pracy. W latach 2002-2004 weszły w życie przepisy Kodeksu pracy regulujące zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, w szczególności z takich powodów jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zakaz dotyczył także molestowania i molestowania seksualnego.

Należy podkreślić, że głównym motorem wprowadzenia antydyskryminacyjnych regulacji do legislacji polskiej było dążenie naszego kraju do członkostwa w Unii Europejskiej, gdzie kwestia równego traktowania ma charakter priorytetowy. Zarówno przepisy ustanawiające Wspólnotę (prawo pierwotne), jak i dyrektywy równościowe (prawo wtórne) wprowadziły wysoki poziom ochrony przed dyskryminacją.

Co ważne, nie tylko członkostwo w UE wymaga od Polski wdrożenia horyzontalnego prawa równościowego. W ostatnich rekomendacjach Rady Praw Człowieka ONZ (maj 2008 r.), wydanych w ramach procedury Powszechnego Przeglądu Okresowego (Universal Periodic Review), zalecono wdrożenie prawa równościowego, które chroniłoby przed dyskryminacją wszystkie grupy społeczne. W odpowiedzi na te rekomendacje rząd polski poinformował (w sierpniu 2008), że ustawa o równym traktowaniu powinna być przyjęta do końca 2008 r.

Ostatnią odpowiedzią rządu wobec ciężącego na Polsce zobowiązania wdrożenia do krajowej legislacji przepisów antydyskryminacyjnych jest projekt ustawy o równym traktowaniu przygotowany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W niniejszej publikacji zostaną omówione założenia projektu w wersji z dnia 3 lipca 2008 r., zamieszczonego na stronie Biuletynu Informacji Publicznej ministerstwa.

Głównym celem projektowanej ustawy jest określenie sposobu realizacji zasady równego traktowania osób fizycznych, prawnych i jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej, a także określenie właściwych organów publicznych właściwych w sprawach realizacji tej zasady. Jednym z głównych celów projektu jest także wprowadzenie zasady równego traktowania w zakresie świadczenia i dostępu do usług oraz dostawy i dostępu do towarów, bez względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne.

Projekt zawiera szereg definicji poszczególnych form dyskryminacji. Za dyskryminację bezpośrednią, w myśl przepisów ustawy, uważa się sytuację, w której z jednej lub z kilku przyczyn (tzw. podstaw dyskryminacji) dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia określona została jako sytuacja, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja osoby wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przesłanek (podstaw dyskryminacji). Dyskryminacja pośrednia może zostać usprawiedliwiona jedynie w przypadku, gdy postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Projekt przewiduje także wyjątek od zakazu dyskryminacji pośredniej odnośnie nadmiernych obciążeń, które miałyby być poniesione w celu zlikwidowania niedogodności dotyczących osoby niepełnosprawnej. Projekt definiuje również zjawisko molestowania jako każde niepożądane zachowanie związane z jedną z przesłanek dyskryminacyjnych, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie seksualne określono jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności stwarzanie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Projekt ustawy zakazuje dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie lub światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, stan cywilny oraz rodzinny głównie w zakresie szeroko pojętego kształcenia zawodowego, prowadzenia działalności gospodarczej, wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, a także przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, samorządach zawodowych oraz organizacjach pozarządowych. Natomiast zakaz nierównego traktowania z powodu płci, rasy i pochodzenia etnicznego został zagwarantowany takich sferach jak dostęp do dóbr i usług, zabezpieczenie społeczne, opieka zdrowotna. Z powodu rasy i pochodzenia etnicznego nie dozwolona będzie również dyskryminacja w sferze oświaty i szkolnictwa wyższego.

Projekt ustawy zawiera zastrzeżenie, że przepisy ustawy nie będą mieć zastosowania do sfery życia prywatnego i rodzinnego, a w odniesieniu do kryterium płci – do treści reklam i ogłoszeń, a także w sferze oświaty, wychowania i szkolnictwa wyższego. Co ważne, zakaz różnicowania sytuacji osób z powodu płci nie będzie dotyczył także sfery usług ubezpieczeniowych, co argumentowane jest czynnikami aktuarialnymi oraz zagrożeniem konkurencyjności sektora ubezpieczeń w państwach członkowskich UE wobec ofert ubezpieczycieli z innych państw.

Za naruszenie zasady równego traktowania, oprócz dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego, projekt uważa również działania polegające na zachęcaniu lub nakazywaniu innej osobie naruszenia zasady równego traktowania, mniej korzystne traktowanie z uwagi na ciążę lub urlop macierzyński, mniej korzystne traktowanie z uwagi na odrzucenie lub podporządkowanie się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, nie dokonanie przez pracodawcę tzw. racjonalnego usprawnienia miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Projekt ustawy zdefiniował również wyjątki od zasady równego traktowania – tzw. działania wyrównawcze, określone wymogi zawodowe oraz przewidziane dla kościołów i związków wyznaniowych możliwości ograniczania dostępu do działalności zawodowej i jej wykonywania, w przypadku, gdy religia lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym. Kolejnym wyjątkiem przewidzianym w proponowanej ustawie jest bardzo ograniczona możliwość różnicowania ze względu na wiek: jeżeli służy to polityce zatrudnienia, jak również odnośnie możliwości ustalania różnych zasad przyznawania lub nabywania świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego. Ostatnim wyjątkiem przewidzianym przez projekt jest możliwość różni-

cowania sytuacji kontrahenta, jeżeli dostarczanie towarów i świadczenie usług wyłącznie lub głównie przedstawicielom jednej płci, rasy i pochodzenia etnicznego jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem.

Co ważne, projekt ustawy przewiduje powierzenie wykonywania zadań z zakresu równego traktowania ministrowi ds. rodziny i równego traktowania. Do kompetencji ministra należeć będzie m.in. inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków naruszenia zasady równego traktowania, monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania, szeroko pojęta działalność promocyjna i edukacyjna z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, zlecenie badań w zakresie równego traktowania oraz udzielanie pomocy merytorycznej, w tym prawnej, w zakresie równego traktowania osobom prawnym i jednostkom organizacyjnym nie posiadającym osobowości prawnej. Minister został zobowiązany do corocznego sprawozdawania się ze swojej działalności oraz opracowania Krajowego Programu Przeciwdziałania Dyskryminacji zatwierdzonego następnie przez Radę Ministrów.

Projekt ustawy o równym traktowaniu zawiera również propozycje przepisów dotyczących dochodzenia roszczeń z powodu doznanej dyskryminacji, przerzucenia ciężaru dowodu na podmiot, któremu zarzucono działania o charakterze dyskryminacji. Wprowadzono także możliwość żądania przez ofiarę dyskryminacji zaniechania działań dyskryminacyjnych, usunięcia ich skutków oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania ustalono na 3 lata od powzięcia wiadomości o dyskryminacji, nie dłużej jednak niż 5 lat od zajścia zdarzenia stanowiącego naruszenie zasady niedyskryminacji. Przewidziane są także przepisy karne za naruszenia zasady równego traktowania (kara grzywny nie niższa niż 3000 zł).

Projekt ustawy przewiduje także nowelizację ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich w zakresie przyznania mu kompetencji do badania, czy wskutek działania lub zaniechania organów publicznych nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Na mocy projektu ustawy Rzecznik miałby również uprawnienie do udzielania pomocy, w tym prawnej, osobom fizycznym w zakresie równego traktowania.

Przechodząc do analizy poszczególnych przepisów projektu ustawy, należy poczynić już na wstępie generalną uwagę, iż zaproponowany tekst ustawy o równym traktowaniu prezentuje jedynie minimalistyczną wizję horyzontalnej polityki antidyskryminacyjnej. Jeżeli porówna się tekst projektu z już obowiązującymi przepisami w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej (w tym między innymi Bułgarii, Rumunii, Węgier, Litwy czy Holandii), to można odnieść wrażenie, że celem ustawy jest jedynie spełnienie minimalnym wymagań płynących ze wspólnotowych dyrektyw antidyskryminacyjnych.

Odnosząc się do zakresu podmiotowego projektu ustawy, należy zauważyć, że obejmuje on dość szeroki katalog przesłanek (tzw. cech prawnie chronionych), na podstawie których zabronione jest

nierówne traktowanie. Co więcej, niewątpliwą zaletą tej regulacji jest fakt, iż katalog ten jest otwarty (zwrot „w szczególności”), a to daje możliwość interpretowania go na korzyść niewymienionych w nim grup społecznych. Z punktu widzenia konieczności podniesienia świadomości społecznej wydaje się, że powinna znaleźć się w nim także przesłanka tożsamości płciowej jako podstawy, na mocy której zabroniona jest dyskryminacja. Osoby transseksualne i transgenderowe, to jedna z tych grup społecznych, które są szczególnie narażone na wykluczenie i marginalizację, a regulacje zakazujące nierównego traktowania z pewnością byłyby pomocnym instrumentem przyczyniającym się do zmniejszenia dyskryminacji, jakiej doświadczają ta społeczność. Przykładem kraju, który chroni prawa osób transseksualnych są Węgry, gdzie w ustawie o równym traktowaniu, tożsamość płciowa jest jedną z cech prawnie chronionych na gruncie przepisów antidyskryminacyjnych. Raport Agencji Praw Podstawowych „Homofobia i dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej w Krajach Członkowskich UE. Część I”, wydany w czerwcu 2008 r., zawiera także rekomendacje wzywającą do uregulowania kwestii zakazu dyskryminacji osób „trans” w bardziej szczegółowy sposób. Należy jednak podkreślić, że tak szeroki zakres podmiotowy nie koresponduje, niestety, z zakresem przedmiotowym projektu, ograniczonym jedynie do sfery pracy, kształcenia zawodowego czy też podejmowania działalności na własny rachunek. Co ciekawe, pierwotna wersja projektu ustawy przygotowana jeszcze przez rząd Jarosława Kaczyńskiego (2006-2007) nie zawierała takich ograniczeń i była wręcz wzorcową propozycją odnośnie zarówno zakresu podmiotowego, jak i przedmiotowego.

W projekcie ustawy zakaz dyskryminacji w takich sferach jak dostęp do dóbr i usług, zabezpieczenie społeczne, opieka zdrowotna czy oświata i szkolnictwo ograniczono jedynie do przesłanek z powodu płci, rasy i pochodzenia etnicznego. Takie sformułowanie zakazu dyskryminacji wypełnia minimalne wymagania unijne, ale wydaje się być niesprawiedliwe w stosunku do innych grup społecznych, które są szczególnie narażone na nierówne traktowanie w powyższych sferach.

Co ważne, sam Rzecznik Praw Obywatelskich wskazuje także na potencjalną niekonstytucyjność zapisu przyznającego jednym grupom społecznym ochronę w większej liczbie sfer życia niż innym. Art. 32 ust. 2 ustawy zasadniczej w brzmieniu „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny” ustanawia wysoki poziom ochrony przed dyskryminacją dla wszystkich, niezależnie od ich przynależności do jakiegokolwiek grupy społecznej. Wejście w życie tak zaprojektowanych przepisów może ustanowić tzw. hierarchię ochrony praw człowieka w Polsce, co może być podstawą do podważenia zgodności ustawy z Konstytucją.

Projekt ustawy nie zawiera również żadnych przepisów dotyczących konieczności zwalczania tzw. dyskryminacji wielokrotnej (ang. *multiple discrimination*), czyli dyskryminacji z więcej niż jednego powodu. Jak wykazują najnowsze badania

i raporty (także te sporządzone na zlecenie Komisji Europejskiej), wielokrotnie zdarza się, że przyczyną dyskryminacji może być więcej niż jedna cecha ofiary nierównego traktowania. W warunkach polskich, osobami doświadczającymi dyskryminacji wielokrotnej są najczęściej starsze kobiety (wiek i płeć), Romki (płeć i pochodzenie etniczne) czy też lesbijki (płeć i orientacja seksualna). Warto podkreślić, że skuteczne rozwiązania prawne dotyczące zwalczania takiej dyskryminacji funkcjonują już na przykład w kanadyjskim i rumuńskim systemie prawnym, gdzie uznano, że ofiarą dyskryminacji można paść z powodu więcej niż jednej cechy.

Niezrozumiałym wydaje się poczynienie wyjątku i wyłączenie spod działania ustawy w odniesieniu do kryterium płci sfery reklamy i ogłoszeń emitowanych w prasie. Niestety, projektodawca nie poparł tej propozycji żadnym merytorycznym argumentem w uzasadnieniu do ustawy.

Wyliczenie zachowań, uważanych w myśl projektowanych przepisów za dyskryminację, wydaje się nie wyczerpywać wszystkich potencjalnie dyskryminujących działań. Projekt nie uwzględnia na przykład zidentyfikowanej ostatnio przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości tzw. dyskryminacji przez asocjacje. W wyroku z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie *S. Coleman przeciwko Attridge Law, Steve Law* (Sprawa C-303/06) Trybunał stwierdził, że ochrona przed dyskryminacją przysługuje także osobom, które choć bezpośrednio nie noszą cechy prawnie chronionej, to w jakiś sposób są powiązane z osobami, które takimi cechami się charakteryzują (w tym konkretnym przypadku Trybunał zajął się przesłanką niepełnosprawności). Zakaz takiej formy nierównego traktowania, winien znaleźć się również w projekcie ustawy.

Projekt ustawy o równym traktowaniu zawiera także niewystarczające regulacje dotyczące organu do spraw równego traktowania. Jak wynika z tekstu projektu, podmiotem odpowiedzialnym za wykonywanie zadań w zakresie równego traktowania będzie minister do spraw rodziny i równego traktowania. W tym celu znowelizowana zostanie ustawa z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej i wprowadzone zostaną przepisy rozszerzające dział rodzina o zakres wynikający z zasady równego traktowania. Należy pamiętać, że dyrektywy wspólnotowe wymagają od Państw Członkowskich utworzenia organu bądź organów, których głównymi zadaniami będzie: udzielanie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz publikowanie raportów i wydawanie zaleceń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Przedstawiony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt nie spełnia jednak w pełni tych wymagań. Nie można bowiem ministra uznać za organ niezależny, gdyż będąc członkiem rządu, będzie w pełni podporządkowany aktualnej polityce Rady Ministrów. Z ostatnich, nieoficjalnych informacji płynących z kręgów rządowych wynika, że pojawił się projekt powołania tzw. Generalnego Inspektora ds. Równego Traktowania (pomysł utworzenia stanowiska Inspektora był konsultowany latem 2008 r., z organizacjami pozarządowymi przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania,

jednak taka propozycja legislacyjna nigdy oficjalnie nie pojawiła się na stronach Biuletynu Informacji Publicznej ani Kancelarii Prezesa Rady Ministrów ani Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). Również ten pomysł budzi wiele kontrowersji w środowisku osób zajmujących się prawem antydyskryminacyjnym. Idea powoływania Inspektora przez ministra ds. rodziny i równego traktowania oraz brak kompetencji do udzielania niezależnej pomocy prawnej ofiarom dyskryminacji wydaje się ciągle stać w sprzeczności z wymogami unijnymi. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby powoływanie Inspektora przez Sejm – na wzór Rzecznika Praw Obywatelskich. Tak powoływany Inspektor miałby większą legitymację społeczną do realizacji swoich ustawowych zadań. Wydaje się także, że Inspektor powinien składać swoje sprawozdania przed Sejmem, a nie przed ministrem ds. rodziny i równego traktowania. Wszak zasada równości i niedyskryminacji jest zasadą wprost zapisaną w Konstytucji RP. Nie ma więc powodu, aby w tak drastyczny sposób ograniczać zakres działania i odpowiedzialności Inspektora. Niejasne i budzące podejrzenia wydają się propozycje przepisów dotyczących wymogów, które muszą spełniać kandydaci na stanowisko Generalnego Inspektora i jego zastępcy. Tak jak nie budzi zastrzeżeń wymóg posiadania polskiego obywatelstwa i wyższego wykształcenia, tak zupełnie nie jest jasne, dlaczego zawarto w projekcie konieczność co najmniej czteroletniego zatrudnienia w organach administracji publicznej, w tym co najmniej 3 lat na stanowisku kierowniczym. Wydaje się, że największe znaczenie przy dokonywaniu wyboru takiej osoby powinno mieć wykształcenie i doświadczenie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, dorobek naukowy czy doświadczenie w pracy w organizacji społecznej zajmującej się promocją zasady równości. Niestety, tak sformułowane wymogi co do doświadczenia pracy w administracji mogą jedynie nasuwać podejrzenia co do rzeczywistych zamiarów projektodawcy.

Odnosząc się do zakresu działań Generalnego Inspektora, należy podkreślić, że brakuje w nim niezwykle ważnego zadania, jakim jest niezależna pomoc prawna świadczona ofiarom dyskryminacji – osobom fizycznym. Tak zaprojektowany przepis narusza podstawowe standardy prawa wspólnotowego i może być podstawą do wszczęcia postępowania przez Komisję Europejską przeciwko Polsce. Co ważne, większość europejskich urzędów ds. równego traktowania posiada takie kompetencje i co więcej – mają prawo reprezentować te osoby przed sądami krajowymi i międzynarodowymi.

Wydaje się również, że zabrakło w projekcie ustawy chociażby takich kompetencji organu ds. równego traktowania jak możliwość przeprowadzania mediacji, czy też wydawania zaleceń (choćby niewiążących) osobom prawnym naruszającym zasadę równego traktowania. Idealnym rozwiązaniem, przyjętym w bardzo wielu krajach europejskich, jest nadanie Inspektorowi prawa do wydawania decyzji wiążących (w trybie administracyjnym, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego) i możliwość nakładania kar finansowych na osoby

prawne dopuszczające się nierównego traktowania. Takie decyzje mogłyby być następnie przedmiotem zaskarżenia do sądu cywilnego. Takie rozwiązanie funkcjonuje na przykład na Węgrzech, Litwie, w Rumunii czy Bułgarii.

W przepisach karnych projekt ustawy przewiduje grzywnę w wysokości nie niższej niż 3000 zł za naruszenie zasady równego traktowania. Należy się zastanowić, czy określona na tym poziomie grzywna odzwierciedla zawarte we wspólnotowych dyrektywach antydyskryminacyjnych przesłanki określone dla kar za dyskryminację jako skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zaproponowany przez rząd projekt ustawy o równym traktowaniu wymaga gruntowanej zmiany. Gruntownego zredefiniowania wymaga też filozofia przyświecająca projektodawcy co do celu projektu i skutków, jakie może on przynieść, jeżeli wejdzie w życie. Wydaje się, że projekt jest jedynie minimalistyczną wersją odpowiedzi na zobowiązania nałożone na państwo polskie przez legislację wspólnotową. Jednym z większych braków projektu ustawy jest fakt, iż na jego realizację nie przewidziano żadnych odrębnych i konkretnych środków finansowych. Podkreślono jednocześnie w uzasadnieniu do projektu ustawy, że wydatki związane z wprowadzeniem ustawy nie spowodują dodatkowych, istotnych obciążeń finansowych dla budżetu państwa. Takie podejście do polityki antydyskryminacyjnej nie daje większych gwarancji jej skuteczności. Brak efektywnych instrumentów antydyskryminacyjnych, brak położenia nacisku na prewencję antydyskryminacyjną i pominięcie niektórych grup społecznych – to główne słabe strony tego projektu.

Krzysztof Śmiszek – prawnik, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Podyplomowego Studium Prawa Europejskiego, pracował w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz Departamencie Prawnym Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Trener prawny w zakresie antydyskryminacji, konsultant szeregu organizacji pozarządowych w dziedzinie równego traktowania, publikował m.in. w Gazecie Prawnej, Rzeczpospolitej oraz Prokuraturze. Wiceprzewodniczący Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (www.ptpa.org.pl), współautor książki „Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu”.