



Instytut Wymiaru Sprawiedliwości



Status prawny mniejszości narodowych i mniejszości etnicznych w Wielkiej Brytanii

dr Tomasz Barszcz



Prawa podstawowe
Warszawa 2022

Spis treści

1. Wprowadzenie. Pojęcia „mniejszość etniczna” i „mniejszość narodowa”	5
2. Podstawy statusu prawnego mniejszości etnicznych i narodowych	7
2.1. Sfera publiczna	7
2.2. Sfera prywatna	11
3. Uwagi końcowe	17
Bibliografia	20

1. Wprowadzenie. Pojęcia „mniejszość etniczna” i „mniejszość narodowa”

W kwestii statusu prawnego mniejszości etnicznych i narodowych wyróżnić można trzy podejścia władz Wielkiej Brytanii¹, mianowicie: 1) politykę zamknięcia, 2) integrację przez asymilację, jak również 3) politykę równych szans. W modelowym ujęciu polityka zamknięcia sprowadza się do braku akceptacji dla obecności mniejszości etnicznych lub narodowych w Wielkiej Brytanii i podejmowania aktywności mających na celu na repatriację ich członków. Integracja przez asymilację w istocie stanowi dążenie do zatarcia swoistej tożsamości kulturowej u członków mniejszości poprzez wymaganie od nich przyjęcia i prowadzenia brytyjskiego stylu życia. Z kolei model polityki równych szans obejmuje organizowanie atmosfery tolerancji oraz stworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji w możliwie szerokim spektrum interakcji społecznych, zwłaszcza w zatrudnieniu, mieszkalnictwie, edukacji i dostępie do dóbr konsumpcyjnych²; przy czym tego rodzaju podejście ma granicę w „integralności «społecznego i kulturowego rdzenia» angielskich wartości jako całości”³, realizowanego jako brytyjski porządek publiczny. Stwarzanie przez władze Wielkiej Brytanii członkom mniejszości etnicznych i narodowych równych szans, czyli gwarancji uczestnictwa członków mniejszości w życiu społeczno-politycznym, nie może mianowicie nadmiernie obciążać i zagrażać aksjologicznej podstawie tego porządku⁴.

Od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku władze Wielkiej Brytanii starają się realizować trzeci z wymienionych modeli⁵. To podejście – polityka równych szans – w sferze władzy prawodawczej zaowocowała m.in. ustawą o stosunkach rasowych z 1976 r. (*Race Relations Act 1976*), rozporządzeniem w sprawie równości zatrudnienia (religii lub przekonań) z 2003 r. [*Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*], ustawą równościową z 2006 r.

¹ B. Parekh, *Colour, Culture, and Consciousness*, London 1974, s. 223.

² S. Poulter, *Ethnic Minority Customs, English Law and Human Rights*, „The International and Comparative Law Quarterly” 1987, nr 3, t. 36, s. 590–593.

³ S. Poulter, *Ethnic...*, s. 593; tłumaczenia w tekście pochodzą od autora.

⁴ S. Poulter, *Ethnic...*, s. 593–596.

⁵ S. Poulter, *Ethnic...*, s. 592.

(*Equality Act 2006*), a także ustawą równościową z 2010 r. (*Equality Act 2010*)⁶; przy czym ostatni z wymienionych aktów normatywnych w zasadzie zastępuje (uchyla) w Wielkiej Brytanii wszystkie ustawy uprzednio uchwalone w celu przeciwdziałania nierównościom społecznym i wykluczeniu⁷.

Warto podkreślić, że w tekście ustawy równościowej z 2010 r. prawodawca brytyjski nie używa wyrazów „mniejszość etniczna” (*ethnic minority*) i „mniejszość narodowa” (*national minority*), lecz posługuje się terminami „rasa” (*race*) i „grupa rasowa” (*racial group*). Terminy te zostały legalnie zdefiniowane: „grupa rasowa jest to grupa osób określona ze względu na rasę”⁸ i może składać się „z dwóch lub więcej odrębnych grup rasowych”⁹, a chroniony ze względu na rasę jest ten, kto przynależy do określonej grupy rasowej¹⁰. Z kolei rasa obejmuje: a) kolor skóry (*colour*), b) narodowość (*nationality*), jak również c) pochodzenie etniczne lub narodowe (*ethnic or national origins*)¹¹. Daną grupę rasową w rozumieniu ustawy równościowej z 2010 r. mogą więc stanowić osoby odznaczające się tą samą narodowością, złączone tym samym pochodzeniem narodowym lub posiadające takie same pochodzenie etniczne lub kolor skóry; przy czym – jak w kontekście pojęcia rasy z ustawy wskazuje Komisja Równości i Praw Człowieka¹² – słowo „narodowość” należy traktować jako synonim słowa „obywatelstwo” i rozumieć jako formalno-prawną relację z państwem¹³. Z kolei wyrażenia „pochodzenie narodowe” nie powinno się łączyć z przynależnością państwową, lecz z identyfikowalnymi właściwościami, zarówno historycznymi, jak i geograficznymi, które wskazują na naród, istniejący aktualnie lub w przeszłości¹⁴. Sformułowanie „pochodzenie etniczne” trzeba zaś wiązać z przynależnością do społeczności, która samą siebie postrzega jako odrębną i oddzielną ze względu na długą i wspólną historię oraz własną, odrębną tradycję, jak też którą zarazem inni postrzegają jako odrębną i oddzielną ze względu na te właśnie atrybuty¹⁵.

⁶ Dalej także: ustawa równościowa z 2010 r. lub EA-2010.

⁷ Ustawa równościowa z 2006 r. pozostaje w Wielkiej Brytanii w mocy przede wszystkim w zakresie dotyczącym Komisji Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*).

⁸ Sekc. 9.3 EA-2010.

⁹ Sekc. 9.4 EA-2010.

¹⁰ Sekc. 9.2 EA-2010.

¹¹ Sekc. 9.1 EA-2010.

¹² Komisja Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*) została ustanowiona na mocy ustawy równościowej z 2006 r. Stanowi pozaresortowy organ publiczny (*non-departmental public body*), odpowiedzialny m.in. za promowanie instytucji prawnych zawartych w ustawie równościowej z 2010 r., monitorowanie ich funkcjonowania oraz udzielanie wsparcia osobom dochodzącym praw na podstawie ustawy; zob. *Equality Act 2010. Handbook for Advisors*, Equality and Human Rights Commission, 2018, s. 48–49, <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/equality-act-2010-handbook-advisers> (dostęp: 30.11.2022 r.).

¹³ *Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, Equality and Human Rights Commission 2011, s. 33, https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf (dostęp: 30.11.2022 r.).

¹⁴ *Services*, s. 34.

¹⁵ „Ponadto, grupa etniczna może posiadać jedną lub więcej z następujących cech: wspólny język, wspólną literaturę, wspólną religię, wspólne pochodzenie geograficzne, przynależność do mniejszości lub grupy uciskanej” (*Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, s. 33).

2. Podstawy statusu prawnego mniejszości etnicznych i narodowych

2.1. Sfera publiczna

Podstawowym instrumentem prawnym realizowania przez władze Wielkiej Brytanii podejścia równych szans w stosunku do członków mniejszości etnicznych lub narodowych jest obowiązek równościowy sektora publicznego (*public sector equality duty*), zasadniczo ulokowany w sekc. 149 EA-2010. Instytucja ta została zaadresowana bezpośrednio do większości podmiotów władzy publicznej Wielkiej Brytanii, mianowicie nie tylko do większości organów państwa i ich ciał pomocniczych¹⁶, lecz również do osób prywatnych, które pełnią w Wielkiej Brytanii funkcje publiczne¹⁷; przy czym obowiązek ten wiąże każdą jednostkę organizacyjną i każdą osobę fizyczną działającą w ramach zobowiązanego podmiotu¹⁸.

¹⁶ Na mocy sekc. 150.1-4 EA-2010 adresatami obowiązku równościowego są władze określone w załączniku 19 do EA-2010. Uogólniając są nimi: departamenty rządowe i ministrowie, siły zbrojne, publiczna służba zdrowia, władze samorządowe (lokalne), policja, publiczne instytucje edukacyjne (w szczególności: szkoły i uczelnie wyższe), komisarz do spraw informacji. Z kolei stosownie do sekc. 149.9 EA-2010 w załączniku 18 tej ustawy scharakteryzowano podmioty (zarówno organy władzy publicznej, jak i osoby pełniące funkcje publiczne), do których nie stosuje się obowiązku równości w sektorze publicznym. Tak np. obowiązek równościowy w sektorze publicznym nie ma zastosowania do władz publicznych wtedy, gdy pełnią: 1) funkcje sędziowskie, a więc m.in. gdy wydają orzeczenia w toczących się przed nimi sprawach lub gdy podejmują decyzje o sposobie prowadzenia postępowania; 2) funkcje związane z imigracją; przy czym w tym zakresie chodzi jedynie o zapewnienie równości szans w odniesieniu do wieku, religii, przekonań oraz rasy. Oznacza to np., że urzędnicy imigracyjni nie muszą brać pod uwagę konieczności zapewnienia równych szans osobom o różnym pochodzeniu etnicznym, gdy podejmują decyzje imigracyjne, np. odmawiając komuś prawa do zamieszkania lub pobytu w Wielkiej Brytanii. Zob. np. <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/public-sector-equality-duty/must-public-authorities-always-comply-with-the-public-sector-equality-duty> (dostęp: 30.11.2022 r.).

¹⁷ Sekc. 149.2 EA-2010. Stosownie do sekc. 150.5 EA-2010 jest tak, że w rozumieniu ustawy równościowej funkcja publiczna jest to funkcja natury publicznej w rozumieniu ustawy o prawach człowieka z 1998 r. (*Human Rights Act 1998*). Jako taka obejmuje działania organizacji/osób fizycznych w imieniu państwa. Jest tak np. wtedy, gdy: 1) spółka zarządza więzieniem lub prowadzi szkołę, lub dom opieki w imieniu lokalnych władz; 2) spółdzielnia mieszkaniowa wykonuje swoje funkcje jako właściciel lokali socjalnych. Uogólniając, funkcja publiczna jest to coś, co zwykle dostarcza, zapewnia lub świadczy państwo. W razie wątpliwości – w konkretnym sporze – ostateczna decyzja, czy coś jest funkcją publiczną, należy do sądu. Zob. np. *Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, s. 150–151.

¹⁸ *Equality Act 2010. Public sector equality duty. What do I need to know? A quick start guide for public sector organisations*, Equality and Human Rights Commission, 2011, s. 5–6, <https://www.gov.uk/government/publications/public-sector-quick-start-guide-to-the-specific-duties> (dostęp: 30.11.2022 r.).

Dyspozycja obowiązku równościowego sektora publicznego wyznacza nakaz należytego uwzględniania: 1) potrzeby eliminowania zachowań zabronionych przez ustawę równościową, a zwłaszcza eliminowania dyskryminacji, nękania i wiktyimizacji (*discrimination, harassment, victimisation*) ze względu na cechę chronioną; 2) potrzeby zwiększania równości szans pomiędzy ludźmi, którzy posiadają cechę chronioną, a ludźmi, którzy jej nie posiadają, jak również 3) potrzeby wspierania dobrych relacji pomiędzy osobami, które mają cechę chronioną, a osobami, które jej nie posiadają¹⁹. Natomiast jedną z cech chronionych jest – i z tej właśnie przyczyny obowiązek równościowy sektora publicznego stanowi prawny instrument realizowania podejścia równych szans wobec mniejszości etnicznych lub narodowych – „rasa”²⁰. Na mocy sekc. 149 EA-2010 jest zatem tak, że podmiotowi biorącemu udziału w spełnianiu funkcji publicznej w Wielkiej Brytanii jest nakazane należyte uwzględnienie potrzebę eliminowania bezprawnej dyskryminacji, nękania, wiktyimizacji osoby lub osób, dlatego że posiadają taki, a nie inny kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne lub pochodzenie narodowe, jak również należyte uwzględnienie potrzebę zrównywania szans pomiędzy ludźmi różniącymi się co do koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego lub pochodzenia narodowego, a także należyte uwzględnienie potrzebę wspierania dobrych relacji pomiędzy osobami różniącymi się co do koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego lub pochodzenia narodowego.

Powyższą charakterystykę warto uzupełnić czterema uwagami. Po pierwsze, wyrażenie „należyte uwzględnienie” (*due regard*), które zostało użyte w sekc. 149 EA-2010, oznacza branie pod uwagę przez podmioty zobowiązane potrzeb wymienionych w tym przepisie przy podejmowaniu, wdrażaniu i rewidowaniu własnych decyzji²¹. Potrzeby, o jakich mowa w sekc. 149 EA-2010, mają wpływać na treść decyzji podejmowanych przez podmioty publiczne, w szczególności przy ich działalności jako pracodawców, jako realizujących lub oceniających określoną politykę, jako projektujących, dostarczających, oceniających lub zlecających usługi²²; przy czym odnośnie do „potrzeby zwiększania równości szans pomiędzy

¹⁹ Sekc. 149.1-2 EA-2010. W przepisie użyty został rzeczownik w liczbie pojedynczej „need”. Niemniej jednak jego tekst nie jest interpretowany w ten sposób, że wskazuje na jedną potrzebę takiego działania, które jest zarazem „eliminowaniem”, „zwiększaniem” i „wpieraniem”, lecz na trzy różne potrzeby. Zob. np. *Equality Act 2010. Handbook for Advisors...*, s. 44. Zresztą, w sekc. 149.3 i sekc. 149.5. EA-2010 potrzeby wskazane w pkt 2 i 3 są traktowane jako oddzielne.

²⁰ Sekc. 149.7 EA-2010. Warto podkreślić dwie okoliczności. Po pierwsze, ustawa równościowa nie dotyczy wyłącznie ochrony osób ze względu na przynależność narodową lub etniczną, lecz ma za zadanie stwarzać ochronę przed dyskryminacją, nękaniami i wiktyimizacją osobom odznaczającym się przynajmniej jedną z cech chronionych. Przynależność etniczna oraz przynależność narodowa podpadają zaś pod przyjęte w ustawie pojęcie rasy. Natomiast rasa – obok wieku, niepełnosprawności, małżeństwa, związku partnerskiego, ciąży, macierzyństwa, religii i przekonań, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej i zmiany płci (*gender reassignment*) – jest jedną z cech chronionych. Po drugie, wyznaczone przez ustawę równościową zakresy ochrony poszczególnych cech chronionych są różne.

²¹ *Equality Act 2010. Public sector equality duty...*, s. 6.

²² *Equality Act 2010. Public sector equality duty...*, s. 4.

ludźmi, którzy posiadają cechę chronioną, a ludźmi, którzy jej nie posiadają” prawodawca brytyjski wskazał, że aktywność taka obejmuje w szczególności konieczność: (a) usunięcia lub zminimalizowania niedogodności, których doświadczają osoby posiadające cechę chronioną, a które związane są z tą cechą; (b) podjęcia kroków w celu zaspokojenia potrzeb osób z cechą chronioną, które są inne niż potrzeby osób bez tej cechy; (c) zachęcania osób z cechą chronioną do uczestnictwa w życiu publicznym lub w jakiejkolwiek innej działalności, w której ich uczestnictwo jest nieproporcjonalnie niskie²³. Z kolei w stosunku do „potrzeby wpierania dobrych relacji pomiędzy osobami, które posiadają cechę chronioną, a osobami, które jej nie posiadają” w tekście ustawy równościowej wskazano, że chodzi tu w szczególności o zwalczanie uprzedzeń i promowanie zrozumienia²⁴.

Po drugie, ustawa równościowa z 2010 r. zawiera definicje legalne dyskryminacji, nękania i wiktylizacji. Osoba A *dyskryminuje* osobę B wtedy, gdy „ze względu na cechę chronioną A traktuje B mniej przychylnie niż traktuje lub traktowałaby innych”²⁵; przy czym jeżeli „cechą chronioną jest rasa, to mniej korzystne traktowanie obejmuje [również] odseparowanie B od innych”²⁶. Ponadto osoba A *dyskryminuje* osobę B także wtedy, gdy „stosuje wobec B przepis, kryterium lub praktykę, która jest dyskryminująca w odniesieniu do istotnej cechy chronionej należącej do B”; przy czym „przepis, kryterium lub praktyka jest dyskryminująca w odniesieniu do istotnej cechy chronionej należącej do B”, jeżeli A: „(1) stosuje lub zastosowałaby je wobec osób, które – właśnie inaczej niż B – nie posiadają tej cechy; (2) stawia lub stawiałaby osoby, które – właśnie tak, jak B – posiadają tę cechę w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z osobami, które tej cechy nie posiadają; (3) stawia lub stawiałaby B w szczególnie niekorzystnej sytuacji, a [jednocześnie] (4) A nie może wykazać, że jest to proporcjonalny środek do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”²⁷. Natomiast „osoba A *nęka* osobę B, jeśli A angażuje się w niechciane zachowanie związane z cechą chronioną, które ma

²³ Sekc. 149.3 EA-2010.

²⁴ Sekc. 149.5 EA-2010.

²⁵ Sekc. 13.1 EA-2010. Takie zachowanie jest określane w ustawie równościowej jako dyskryminacja bezpośrednia. Warto zaznaczyć, że dyskryminacja bezpośrednia może również zachodzić: 1) przez skojarzenie (A traktuje B mniej przychylnie niż traktuje lub traktowałaby innych nie dlatego, że B posiada cechę chronioną, lecz dlatego że cechę taką ma osoba związana z B, jak np. przyjaciel lub opiekun); 2) przez postrzeganie (A traktuje B mniej przychylnie niż traktuje lub traktowałaby innych nie dlatego, że B rzeczywiście posiada cechę chronioną, lecz dlatego że B jest postrzegany jako posiadający tę cechę), a nawet wtedy, gdy B nie posiada cechy chronionej, ale mimo to jest z jej powodu traktowany mniej przychylnie; zob. *Equality Act 2010. Handbook for Advisors...*, s. 11.

²⁶ Sekc. 13.5 EA-2010.

²⁷ Sekc. 19.1 EA-2010. Takie zachowanie jest określane w ustawie równościowej z 2010 r. jako dyskryminacja pośrednia. Upraszczając, z tego rodzaju dyskryminacją mamy do czynienia wtedy, „gdy pozornie neutralna polityka (przepis, kryterium lub praktyka) stawia osoby posiadające cechę chronioną w szczególnie niekorzystnej sytuacji”, a nie jest to uzasadnione „proporcjonalnym środkiem do osiągnięcia zgodnego z prawem celu” (zob. *Equality Act 2010. Handbook for Advisors...*, s. 11–12). Warto odnotować, że prawodawca brytyjski posługuje się również pojęciem **dyskryminacji rasowej**. Otóż, dyskryminacja rasowa jest to dyskryminacja bezpośrednia „ze względu na rasę” (*because of race*) oraz dyskryminacja pośrednia, jeżeli „istotną cechą chronioną jest rasa” (*relevant protected characteristic is race*). Zob. sekc. 25.6 EA-2010.

na celu lub skutkuje naruszeniem godności B, lub stworzeniem zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery dla B”²⁸; przy czym niechciane zachowanie (*unwanted conduct*) może w szczególności obejmować słowa mówione lub pisane, lub obelgi, obrazy, graffiti, gesty²⁹. Z kolei „osoba A wiktymizuje osobę B, jeśli A naraża B na uszczerbek dlatego, że B dopuszcza się czynu chronionego, lub A uważa, że B dokonał lub może dokonać czynu chronionego”³⁰; przy czym czynem chronionym może być dowolne działanie podjęte dla celów ustawy równościowej z 2010 r. lub w związku z tą ustawą, a uszczerbkiem – w szczególności – odmowa usługi, zakończenie usługi lub świadczenie usługi na mniej korzystnych warunkach, dyscyplinowanie lub zwolnienie, jak też odmowa dostępu do świadczeń³¹.

Po trzecie, należyte uwzględnianie potrzeb w ramach obowiązku równościowego sektora publicznego może pociągać za sobą traktowanie niektórych osób bardziej przychylnie niż innych (*more favourably than others*); przy czym granicą takich aktywności są zakazy wyznaczone przez ustawę równościową lub na jej mocy³². Ponadto, jeżeli osoba A ma uzasadnione powody, aby sądzić, że (a) osoby z cechą chronioną cierpią z powodu niekorzystnej sytuacji związanej z tą cechą; (b) osoby z cechą chronioną mają potrzeby odmienne od potrzeb osób bez tej cechy lub c) udział w danej działalności osób z cechą chronioną jest nieproporcjonalnie niski, to osobie A nie jest zabronione podejmowanie działań, które są proporcjonalnym środkiem do osiągnięcia celu, jakim jest umożliwienie lub zachęcenie osób z cechą chronioną – odpowiednio – do przewyciężenia lub zminimalizowania niekorzystnej sytuacji, do zaspokojenia odmiennych potrzeb, lub do uczestnictwa w działalności³³.

Po czwarte, niewykonanie oraz nienależyte wykonanie obowiązku równościowego sektora publicznego przez zobowiązane do tego podmioty nie stanowi podstawy do wszczynania postępowań na gruncie prawa prywatnego³⁴. Innymi słowy, nie jest dopuszczalne powództwo cywilne przeciwko organom władzy lub osobom sprawującym funkcje publiczne ani o zobowiązanie do realizowania powinności wynikających z obowiązku równościowego, ani o odszkodowanie za szkodę (lub krzywdę) wyrządzoną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązku równościowego. Problem urzeczywistniania ochrony z obowiązku równościowego sektora publicznego jest rozwiązany w ten sposób, że ten, kto czuje się dotknięty niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązku równościowego w sektorze publicznym przez podmiot do tego zobowiązany (czyli *de facto* dotknięty sposobem, w jaki organ publiczny podjął, podejmuje lub podejmie decyzję dotyczącą sposobu świadczenia usług

²⁸ Sekc. 26.1 EA-2010.

²⁹ Nękanie może zachodzić również przez skojarzenie i przez postrzeganie. Zob. *Equality Act 2010. Handbook for Advisors...*, s. 13.

³⁰ Sekc. 27.1 EA-2010.

³¹ *Equality Act 2010. Handbook for Advisors...*, s. 14.

³² Sekc. 149.6 EA-2010.

³³ Sekc. 158.1-2 EA-2010.

³⁴ Sekc. 156 EA-2010.

lub wdrażania polityki), może: 1) zwrócić pisemnie zobowiązanemu podmiotowi uwagę na niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku równościowego i wystąpić do tego podmiotu o wskazanie, jak wywiązuje się z obowiązku (adresat jest zobowiązany do udzielenia odpowiedzi na wniosek); 2) złożyć zobowiązanemu skargę; 3) skontaktować się z Komisją Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*) lub Rzecznikiem Praw Obywatelskich (*Ombudsman*), aby – w ramach przysługujących im kompetencji – podjęli w stosunku do zobowiązanego podmiotu działania ukierunkowane na urzeczywistnienie obowiązku; 4) spowodować kontrolę sądową (*judicial review*) przez *High Court of Justice* w Londynie lub przez *Court of Session* w Edynburgu; przy czym ten środek: a) jest dostępny tylko przeciwko podmiotom władzy i tylko wtedy, gdy nie ma już innych możliwości zaskarżenia decyzji; b) powinien być wniesiony w terminie trzech miesięcy od dnia wydania zaskarżonej decyzji; c) jest dostępny tylko dla osoby, której osobiście dotyczy zaskarżona decyzja; d) może zasadniczo skutkować: uchyleniem zaskarżonej decyzji, orzeczeniem zakazu czynienia czegoś albo nakazu uczynienia czegoś³⁵.

2.2. Sfera prywatna

W poprzednich akapitach przedstawiono obowiązek równościowy sektora publicznego w Wielkiej Brytanii względem członków grup narodowych i członków grup etnicznych; przy czym wyrażenie „członków grup” zostało tu użyte, aby podkreślić okoliczność, że podmiotowość w kontekście obowiązku równościowego sektora publicznego posiadają nie tyle grupy-mniejszości etniczne lub narodowe, ile członkowie takich grup jako osoby posiadające cechę chronioną, określaną w tekście ustawy równościowej z 2010 r. jako „rasa”. Oczywiście, członkowie mniejszości narodowych lub etnicznych funkcjonują nie tylko w sferze publicznej, lecz są również podmiotami stosunków prywatnych. Poniżej zatem zarysowane zostaną regulacje: a) wyznaczające status prawny członków mniejszości narodowych lub etnicznych w tych wymiarach życia wspólnotowego w Wielkiej Brytanii, które pozostają istotne dla codziennego funkcjonowania osób jako członków mniejszości narodowych lub etnicznych (i w rezultacie: dla ich tożsamości); i zarazem b) nieadresowane do podmiotów jako organów władzy publicznej lub innych instytucji spełniających funkcje publiczne.

W tym zakresie w pierwszej kolejności należy podkreślić, że podstawowe regulacje statusu prawnego członków mniejszości narodowych i mniejszości etnicznych w sferze prywatnej – tak jak w przypadku sektora publicznego – zawiera ustawa równościowa z 2010 r. Akt ten wyznacza członkom grup narodowych lub etnicznych (dokładniej: osobom posiadającym

³⁵ Zob. *Public sector equality duty – taking action*, <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/public-sector-equality-duty/public-sector-equality-duty-taking-legal-action/> (dostęp: 30.11.2022 r.).

cechę rasy w rozumieniu, o którym mowa była w poprzedniej części opracowania) specyficzne uprawnienia jako pochodne względem obowiązków określonych wprost przez jego tekst, a adresowanych do podmiotów prawa (osób fizycznych i jednostek organizacyjnych) – niezależnie od tego, czy pełnią funkcje publiczne, czy też z tego rodzaju funkcjami nie mają nic wspólnego – działających w następujących sferach społecznych: a) świadczenie usług, towarów lub udogodnień³⁶, b) rozporządzanie lokalami lub ich częściami³⁷, c) zatrudnianie³⁸, d) edukacja³⁹, a także e) stowarzyszanie⁴⁰.

Warto także odnotować, że obowiązki, o których mowa w poprzednim akapicie – w przeciwieństwie do obowiązku równościowego sektora publicznego – mają postać zakazu. Na mocy ustawy równościowej z 2010 r. jest tak, że dostawcom usług, towarów lub udogodnień, osobom posiadającym prawo do rozporządzania lokalem lub jego częścią, pracodawcom i zleceńodawcom, wspólnikom (itp.), podmiotom prowadzącym (odpowiedzialnym za) placówki edukacyjne oraz stowarzyszeniom nie wolno dyskryminować, nękać lub wiktyimizować – ze względu na przynależność do rasy (czyli ze względu na przynależność do mniejszości narodowej lub etnicznej) – osób wchodzących lub pozostających z tymi podmiotami w stosunkach polegających na: świadczeniu usług, towarów lub udogodnień, korzystaniu z lokalu lub jego części, świadczeniu pracy lub kształcenia, stowarzyszaniu. Przy czym w różnych z tych sfer dyskryminowanie, nękanie i wiktyimizacja, co do zasady, wyznaczone są wężiej aniżeli

³⁶ Część 3 EA-2010. Na mocy sekc. 31.2 EA-2010 jest tak, że na potrzeby części 3 wyrażenie „dostarczanie usług” obejmuje świadczenie towarów i udogodnień (*includes a reference to the provision of goods or facilities*); przy czym nie chodzi tu o obrót lokalami, pracą i usługami edukacyjnymi. Tego rodzaju usługi i towary zostały wyłączone z części 3 EA-2010 i pozostają przedmiotem odrębnych części ustawy równościowej. Zob. sekc. 28.2 EA-2010.

³⁷ Część 4 EA-2010. Stosownie do sekc. 38.3-5 EA-2010 dysponowanie lokalem obejmuje przydzielenie lokalu, najmowanie i podnajmowanie lokalu, oddanie go w inne posiadanie oraz przyznanie prawa do zajmowania lokalu.

³⁸ Część 5 EA-2010. Chodzi tu jednak o zatrudnienie rozumiane nie tylko jako relacja pomiędzy: pracodawcą a pracownikiem, lecz również m.in. jako stosunek między: 1) konstabłem i kadetem Policji (sekc. 39 i 42 EA-2010), 2) zleceniodawcą a pracownikiem kontraktowym (sekc. 41 EA-2010); 3) wspólnikami (sekc. 44-46); 4) adwokatem a aplikantem lub członkiem zespołu adwokackiego (sekc. 47-48 EA-2010); 5) urzędnikami (sekc. 49-52); 6) podmiotami kompetentnymi do nadawania uprawnień/kwalifikacji a osobami ubiegającymi się o uprawnienia/kwalifikacje (sekc. 52-54 EA-2010); 7) podmiotami świadczącymi usługi pośrednictwa pracy a odbiorcami takich usług (sekc. 55-56 EA-2010); członkami organizacji zawodowych, których członkowie wykonują określoną profesję lub zawód (sekc. 57 EA-2010); członkami niektórych władz lokalnych (sekc. 58-59 EA-2010); osobami odpowiedzialnymi za pracownicze programy emerytalne a ich uczestnikami (sekc. 61 EA-2010).

³⁹ Część 6 EA-2010. Regulacje ustawy równościowej dotyczą działalności szkół podstawowych, średnich i wyższych oraz innych instytucji kształcących osoby, które ukończyły wiek obowiązku szkolnego lub prowadzących zorganizowane zajęcia w czasie wolnym od nauki, ale w związku z nią, jak również o działalność instytucji w zakresie nadawania uprawnień zawodowych. Zob. sekc. 89.5, 91.10-11, 94.6-7 i 97.2 EA-2010, a także sekc. 2 i 4 ustawy edukacyjnej z 1996 r. [*Education Act 1996*], sekc. 135.1 ustawy edukacyjnej dla Szkocji z 1980 r. [*Education (Scotland) Act 1980*], sekc. 1.3 i sekc. 38 ustawy o edukacji dalszej i wyższej w Szkocji z 1992 r. [*Further and Higher Education (Scotland) Act 1992*] i załącznik 6 do ustawy o reformie edukacji z 1988 r. [*Education Reform Act 1988*].

⁴⁰ Część 7 EA-2010. Ustawa równościowa dotyczy tylko stowarzyszeń, które mają co najmniej 25 członków, oraz w których wewnętrzne regulacje określają kwestie związane z członkostwem, lecz bez względu, czy jest zarejestrowane oraz czy prowadzi działalność w celu osiągnięcia zysku (sekc. 107.2 i 4 EA-2010). Ponadto ustawa równościowa określa warunki doboru kandydatów przez partie polityczne w wyborach parlamentarnych, do Parlamentu Szkockiego, Zgromadzenia Narodowego Walii oraz do władz lokalnych (sekc. 104 EA-2010).

w obowiązku równościowym sektora publicznego. Normują mianowicie tylko aktywności podejmowane w ramach lub w związku ze stosunkiem prawnym danej sfery społecznej. Przykładowo, odnośnie do dyskryminacji i wiktymizacji w kontekście świadczenia⁴¹ usług, towarów i udogodnień dostawcy usług, towarów lub udogodnień nie wolno dyskryminować oraz wiktymizować odbiorcy usługi, towaru lub udogodnienia – dlatego, że odbiorca [m.in.⁴²] należy do określonej rasy (czyli dlatego, że należy do określonej mniejszości narodowej lub etnicznej) – poprzez a) odmowę lub zakończenie (*terminating*) wykonania usługi na jego rzecz lub dostarczenia mu dobra⁴³, b) wyznaczenie warunków świadczenia mniej korzystnych, aniżeli warunki ustalone dla osób nienależących do tej rasy (czyli dla ogółu społeczeństwa)⁴⁴, lub poprzez c) narażenie takiego odbiorcy na jakąkolwiek inną szkodę z tej przyczyny, że przynależy do danej rasy⁴⁵. Z kolei podmiot odpowiedzialny szkoły nie może dyskryminować oraz wiktymizować – [m.in.] ze względu na przynależność do określonej rasy – osoby: a) w ustaleniach dotyczących podejmowania decyzji o przyjęciu jej jako ucznia⁴⁶; b) w zakresie warunków, na jakich oferuje przyjęcie jej jako ucznia⁴⁷; c) poprzez nieprzyjęcie jej jako ucznia⁴⁸. Natomiast ucznia (osoby przyjętej do szkoły) nie wolno podmiotowi odpowiedzialnemu szkoły dyskryminować – [m.in.] ze względu na przynależność do określonej rasy – a) co do sposobu zapewniania mu edukacji⁴⁹; b) w zapewniania mu dostępu do korzyści, udogodnień lub usług⁵⁰; c) przez niezapewnienie mu kształcenia⁵¹; d) przez niezapewnienie mu dostępu do świadczenia, udogodnienia lub usługi⁵²; e) przez wykluczenie go ze szkoły⁵³; f) przez narażenie go na wszelkie inne szkody⁵⁴.

⁴¹ Sekc. 29.1 EA-2010. Odpłatnego i nieodpłatnego, dokonywanego przez podmioty zarówno niepełniące funkcji publicznych, jak i spełniające takie funkcje. Zob. sekc. 31.3 EA-2010.

⁴² Zob. przyp. 20.

⁴³ Sekc. 29.1–2.b i sekc. 29.3–4.b EA-2010.

⁴⁴ Sekc. 29.2.a i sekc. 4.a EA-2010.

⁴⁵ Sekc. 29.1.2c i sekc. 29.3.4.c EA-2010. Istota dyskryminowania członków mniejszości narodowych lub etnicznych w kontekście świadczenia usług, towarów i udogodnień jest taka sama, jak istota dyskryminowania w obowiązku równościowym sektora publicznego. Chodzi o mniej przychylne traktowanie – lecz w sposób określony w lit. a), b) i c) – odbiorcy usług, towaru lub udogodnienia ze względu na cechę chronioną (m.in. rasę) lub stosowanie przepisu, kryterium lub praktyki, które są mniej przychylne w odniesieniu do należącej do odbiorcy usługi, towaru lub udogodnienia cechy chronionej (m.in. rasa). Analogiczna sytuacja dotyczy wiktymizacji. Usługodawcy lub dostawcy dobra zabronione jest bowiem narażanie odbiorcy usługi, towaru lub udogodnienia – lecz w sposób określony w lit. a), b) i c) – dlatego, że odbiorca podejmuje czyn chroniony w kontekście rasy oraz dlatego, że usługodawca/dostawca uważa, że odbiorca podjął albo może podjąć taki czyn. Zob. sekc. 13.1 i sekc. 19.1 i 3 EA-2010.

⁴⁶ Sekc. 91.1.a i sekc. 91.6.a EA-2010.

⁴⁷ Sekc. 91.1.b i sekc. 91.6.b EA-2010.

⁴⁸ Sekc. 91.1.c i sekc. 91.6.c EA-2010.

⁴⁹ Sekc. 91.2.a i sekc. 91.7.a EA-2010.

⁵⁰ Sekc. 91.2.b i sekc. 91.7.b EA-2010.

⁵¹ Sekc. 91.2.c i sekc. 91.7.c EA-2010.

⁵² Sekc. 91.2.d i sekc. 91.7.d EA-2010.

⁵³ Sekc. 91.2.e i sekc. 91.7.e EA-2010.

⁵⁴ Sekc. 91.2.f i sekc. 91.7.f EA-2010.

Zaznaczyć również trzeba, że dochodzenie przez jednostkę uprawnień aktualizujących się w razie złamania przez podmioty zobowiązane zakazów równościowych – przy: a) świadczeniu usług, towarów lub udogodnień, b) rozporządzaniu lokalami lub ich częściami, c) edukacji, jak również przy d) stowarzyszaniu – może być realizowane w drodze powództwa cywilnego⁵⁵. Pozew powinien zostać wniesiony do sądu hrabstwa (*country court*) albo – w Szkocji – do szeryfa (*sheriff*)⁵⁶, w terminie sześciu miesięcy, poczynwszy od „daty bezprawnego zachowania, którego dotyczy powództwo” (*date of the act to which the claim relates*)⁵⁷.

Zainicjowane pozwem o naruszenie obowiązków równościowych postępowanie będzie zasadniczo toczyło się w oparciu o Zasady postępowania cywilnego z 1998 r. (*The Civil Procedure Rules 1998*) w Anglii i Walii oraz w oparciu o Przepisy dotyczące powództwa zwykłego, powództwa uproszczonego i drobnych roszczeń (*Ordinary Cause, Summary Application, Summary Cause and Small Claim Rules*) w Szkocji; przy czym powód będzie zobowiązany udowodnić, że bezprawne działanie miało miejsce, a pozwany będzie mógł się bronić zarzutem braku bezprawności udowodnionego działania⁵⁸. Z kolei rozstrzygnięcia sądu będzie mogło polegać na: a) zadeklarowaniu uprawnienia lub obowiązku strony, b) zakazaniu albo nakazaniu zachowania, aby zapobiec ponownemu naruszeniu zakazu równościowego, c) unieważnieniu decyzji administracyjnej lub innej czynności organu władzy, d) oraz ostatecznie⁵⁹ przyznaniu odszkodowania (w tym zadośćuczynienia za „zranione uczucia”⁶⁰), jak również na e) obciążeniu kosztami⁶¹. Natomiast w razie naruszenia zakazu równościowego w sferze zatrudnienia właściwym do udzielenia ochrony zaktualizowanym w ten sposób uprawnieniom jest sąd pracy (*employment tribunal*)⁶². Skargę należy wnieść w terminie trzech miesięcy od czynu naruszającego zakaz, a jeśli postępowanie nie zostanie zainicjowane w tym terminie, sąd nadal ma prawo rozpatrzyć sprawę, jeśli uzna, że jest to słuszne i sprawiedliwe⁶³. W wyniku rozpoznania skargi sąd pracy może: a) stwierdzić prawa i obowiązki stron, b) nakazać pozwanemu zapłacie

⁵⁵ Sekc. 120 AE-2010.

⁵⁶ Sekc. 114 AE-2010.

⁵⁷ Warto zaznaczyć, że jeżeli postępowanie nie zostanie zainicjowane w tym terminie, sąd nadal ma prawo rozpatrzyć sprawę, w razie gdy uzna, że jest to słuszne i sprawiedliwe. Zob. sekc. 114.1 AE-2010.

⁵⁸ Sekc. 136 AE-2010. Przykładowo: „A person who is of Irish Traveller ethnicity seeks to hire a hall for a function. The owner is at first willing, but on learning of their ethnicity becomes unwilling to hire. The person can show that the owner was willing to hire to another person who is of a different ethnicity. The owner of the hall must provide an explanation of the refusal to hire the hall to the person which shows that race did not form any part of the decision, if the owner is to avoid a finding of direct race discrimination” (*Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, s. 221).

⁵⁹ Sekc. 119.6 EA-2010.

⁶⁰ Sekc. 119.4 EA-2010.

⁶¹ *Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, 2011, s. 224.

⁶² Sekc. 120 AE-2010.

⁶³ Sekc. 123 AE-2010.

odszkodowania na rzecz skarżącego, a także c) wydać pozwanemu stosowne zalecenia pod rygorem zwiększenia kwoty odszkodowania lub d) nakazać realizację stosownych zaleceń⁶⁴.

Zaznaczmy jeszcze, że tekst ustawy równościowej z 2010 r. nie zawiera sformułowań, które *expressis verbis* w kontekście rasy (lub jakiejkolwiek innej cechy chronionej) wskazywałyby na język ojczysty. Niemniej jednak, według brytyjskiego sądownictwa pracy, język ojczysty może być rozpatrywany w kontekście rasy jako cechy chronionej przez ustawę równościową z 2010 r. ze względu na okoliczność, iż ta właśnie cecha chroniona jest określana w ustawie – obok koloru skóry i narodowości – również przez pochodzenie etniczne i narodowe⁶⁵. Wyrażając rzecz dokładniej, zarówno zakazanie pracownikowi używania w miejscu pracy języka ojczystego przez pracodawcę, jak i używanie przez pracownika w miejscu pracy języka ojczystego stanowić może złamanie zakazów równościowych w kontekście rasy. Istotne w tym zakresie pozostaje jednak tło sytuacyjne: z tej przyczyny, że cechą chronioną jest rasa, pracodawca nie może zakazać pracownikom posługiwania się językiem ojczystym⁶⁶, chyba że zakaz odpowiednio i obiektywnie uzasadni. Natomiast u podstaw takiego uzasadnienia może w szczególności spoczywać: bezpieczeństwo innych pracowników, mienia lub kontrahentów⁶⁷ lub, właśnie, potrzeba sprostania wymogom równościowym⁶⁸.

Z kolei kwestia używania języka ojczystego w sferze edukacji wydaje się być – w kontekście zawartych w ustawie równościowej regulacji dotyczących cechy chronionej, którą jest rasa – określona w następujący sposób: wymaganie przez placówki edukacyjne używania wyłącznie języka angielskiego przez uczniów/studentów (lub przez kandydatów na uczniów/studentów) będących członkami mniejszości narodowych i etnicznych, a dokładniej: będących osobami, dla których język angielski nie jest pierwszym językiem, może być rozpatrywane w kontekście dyskryminacji pośredniej. Wymóg taki nie będzie jednak dyskryminujący dla takich osób wtedy, gdy będzie stanowił „proporcjonalny środek do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”, tzn. wtedy, gdy będzie odpowiedni i konieczny (niezamienny) do utrzymania standardów szkoły (w szczególności w perspektywie tego, że nauczanie w danej szkole

⁶⁴ Sekc. 127 AE-2010.

⁶⁵ Pochodzenie, jak zostało to wskazane, z jednej strony odnosi się do właściwości wskazujących na naród, a z drugiej łączy się z przynależnością do społeczności; zarówno w ocenie jej członków, jak i w odbiorze przez osoby trzecie jest postrzegana jako odrębna i oddzielna ze względu na wspólną historię i własną tradycję. Zob. wyrok w sprawie *Dziedziak v Future Electronics Ltd*, UKEAT/0270/11/ZT, <https://employmentappeals.decisions.tribunals.gov.uk/Public/results.aspx?id=6752> (dostęp: 30.11.2022 r.).

⁶⁶ Wyrok w sprawie *Konieczna vs Whitelink Seafoods Ltd*, 4113137/2014; <https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions/ms-m-konieczna-v-whitelink-seafoods-ltd-4113137-slash-2014> (dostęp: 30.11.2022 r.).

⁶⁷ Wyrok w sprawie *Kelly vs Covance Laboratories Ltd*, UKEAT/0186/15/LA, <https://employmentappeals.decisions.tribunals.gov.uk/Public/results.aspx> (dostęp: 30.11.2022 r.).

⁶⁸ W zakresie potrzeby sprostania wymogom równościowym wprowadzenie zakazu używania języka ojczystego można usprawiedliwiać tym, że współpracownicy osób posługujących się językiem ojczystym czują się przez to dyskryminowani, nękanii lub wiktymizowani.

odbywa się wyłącznie w języku angielskim) lub do zapewnienia zdrowia, bezpieczeństwa i dobrobytu studentów⁶⁹.

⁶⁹ *What equality law means for you as a student in further or higher education*, Equality and Human Rights Commission, 2012, s. 11–13; https://www.strath.ac.uk/media/ps/sees/disabilityservice/equalityanddiversity/fehe_students_guide_Nov_2012.pdf (dostęp: 30.11.2022 r.).

3. Uwagi końcowe

Powyższe opracowanie dotyczyło statusu prawnego (członków) mniejszości narodowych oraz mniejszości etnicznych w Wielkiej Brytanii; przy czym objęte nim prezentacje z jednej strony ograniczono do brytyjskiego prawa wewnętrzkrajowego, a z drugiej skoncentrowano się na przedstawieniu instytucji prawnych mających na celu stworzenie osobom należącym do mniejszości narodowych lub mniejszości etnicznych równych szans (gwarancji) uczestnictwa w życiu społecznym. Podstawowym aktem normatywnym zawierającym normy tego rodzaju w Wielkiej Brytanii jest ustawa równościowa z 2010 r.; i to właśnie głównie z perspektywy tego aktu przedstawiono funkcjonujące w brytyjskim obrocie prawnym pojęcia mniejszości narodowej i mniejszości etnicznej. Warto przypomnieć, że brytyjski prawodawca w tym kontekście nie używa wyrażenia „mniejszość narodowa” (*national minority*) ani wyrażenia „mniejszość etniczna” (*ethnic minority*), lecz posługuje się pojęciem rasy (*race*); traktuje rasę jako atrybut podlegający ochronie według ustawy równościowej z 2010 r. Natomiast sama rasa jest zdefiniowana jako obejmującą kolor skóry (*colour*), narodowość (*nationality*), jak również pochodzenie etniczne lub narodowe (*ethnic or national origins*). Na mocy ustawy równościowej z 2010 r. w Wielkiej Brytanii nie wolno w życiu społeczno-politycznym nikomu i nikogo dyskryminować (*discriminate*), nękać (*harass*) lub wiktyimizować (*victimise*) ze względu na posiadany kolor skóry lub narodowość, a także ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe.

Warto zaznaczyć, że w opracowaniu najpierw przybliżono poszczególne charakterystyki składników równościowego pojęcia rasy (narodowość, pochodzenie etniczne oraz pochodzenie narodowe), a następnie przedstawiono to, na czym polega dyskryminacja, nękanie oraz wiktyimizacja w kontekście tego pojęcia. Porządek dociekań był taki, że po przedstawieniu pojęć mniejszości narodowych i etnicznych (pojęć składników pojęcia rasy) zaprezentowano status prawny mniejszości etnicznych i narodowych w sferze publicznej, tj. wskazano zasady prawne, adresowane głównie do organów władzy publicznej i ich ciał pomocniczych, a wyznaczające relacje między podmiotami władzy publicznej oraz osobami prywatnymi

podległymi tej władzy. Następnie scharakteryzowano ten status w sferze prywatnej; zarysowano regulacje prawne, które są istotne dla codziennego funkcjonowania osób jako członków mniejszości narodowych lub etnicznych (i w rezultacie dla ich tożsamości), a jednocześnie nie są adresowane do podmiotów władzy publicznej (lub nie są do takich podmiotów adresowane pierwszorzędnie/wyłącznie).

W sferze publicznej status prawny członków mniejszości narodowych lub etnicznych jest przede wszystkim wyznaczany przez obowiązek równościowy sektora publicznego (*public sector equality duty*). Obowiązek ten – w kontekście cechy chronionej, którą jest rasa – przybiera postać skierowanych do (większości) podmiotów władzy publicznej, a więc znajdujących zastosowanie w całej sferze społecznej, poddanej władzy publicznej, a) nakazów należytego uwzględniania potrzeby eliminowania bezprawnej dyskryminacji, nękania, wiktylizacji osoby lub osób, dlatego że posiadają taki, a nie inny kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne lub pochodzenie narodowe, jak również b) nakazów należytego uwzględniania potrzeby zrównywania szans pomiędzy ludźmi różniącymi się co do koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego lub pochodzenia narodowego, a także c) nakazów należytego uwzględniania potrzeby wspierania dobrych relacji pomiędzy osobami różniącymi się co do koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego lub pochodzenia narodowego; przy czym nakazom tym odpowiadają po stronie członków mniejszości narodowych lub etnicznych uprawnienia o charakterze sygnalizacyjnym (do zwrócenia uwagi lub do złożenia skargi podmiotowi naruszającemu nakazy) oraz postulacyjny (do wskazywania na potrzebę przeprowadzenia kontroli podmiotu, który narusza nakazy).

Sfera prywatna, której dotyczy ustawa równościowa z 2010 r. w kontekście ochrony mniejszości narodowych lub etnicznych, natomiast obejmuje: świadczenie usług, towarów lub udogodnień, rozporządzanie lokalami lub ich częściami, zatrudnianie, edukację, jak również stowarzyszanie; przy czym wzajemne obowiązki ze względu na ochronę w perspektywie rasy (tj. koloru skóry, pochodzenia narodowego, pochodzenia etnicznego, narodowości) mają postać zakazu: podmiotom świadczącym w tych sferach nie wolno dyskryminować, nękać i wiktylizować ze względu na przynależność do rasy osób wchodzących z tymi podmiotami w relacje należące do wskazanych sfer lub już pozostających z nimi w tego rodzaju stosunkach; przy czym treść poszczególnych zakazów równościowych jest różna, tj. zależy od rodzaju stosunków społecznych, których dotyczą. W opracowaniu podjęto próbę zilustrowania treści tych zakazów w odniesieniu do m.in. edukacji oraz do języka ojczystego, a także scharakteryzowano uniwersalne środki ochrony prawnej, aktualizujące się w razie złamania zakazów równościowych.

Warto jeszcze podkreślić, że opracowanie dotyczy stanu prawnego na dzień 30.11.2022 r. Należy ponadto zaznaczyć, że prezentowane instytucje (normy) prawne stanowią elementy systemu prawa Wielkiej Brytanii, a więc pozostają w treściowej, funkcjonalnej oraz w aksjo-

logicznej korelacji z innymi rozwiązaniami prawodawcy brytyjskiego i praktyki prawniczej w tym kraju. Pamiętać zatem trzeba, że wszelkie odniesienia zaprezentowanych instytucji (norm) do polskiego porządku prawnego powinny być czynione z uwzględnieniem kontekstu systemowego, funkcjonalnego i aksjologicznego, którego zakres każdorazowo wyznacza problematyczna relacja tego, co w danym przypadku będzie porównywane w prawie polskim i innej instytucji, praktyki lub wartości tego prawa.

Bibliografia

- Equality Act 2010. Handbook for Advisors*, Equality and Human Rights Commission, 2018, <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/equality-act-2010-handbook-advisers> (dostęp: 30.11.2022 r.).
- Equality Act 2010. Public sector equality duty. What do I need to know? A quick start guide for public sector organisations*, Equality and Human Rights Commission, 2011, <https://www.gov.uk/government/publications/public-sector-quick-start-guide-to-the-specific-duties> (dostęp: 30.11.2022 r.).
- Parekh B., *Colour, Culture, and Consciousness*, London 1974.
- Poulter S., *Ethnic Minority Customs, English Law and Human Rights*, „The International and Comparative Law Quarterly” 1987, nr 3, t. 36.
- Services, public functions and associations. Statutory Code of Practice*, Equality and Human Rights Commission 2011, https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf (dostęp: 30.11.2022 r.).
- What equality law means for you as a student in further or higher education*, Equality and Human Rights Commission, 2012, https://www.strath.ac.uk/media/ps/sees/disabilityservice/equalityanddiversity/fehe_students_guide_Nov_2012.pdf. (dostęp: 30.11.2022 r.).