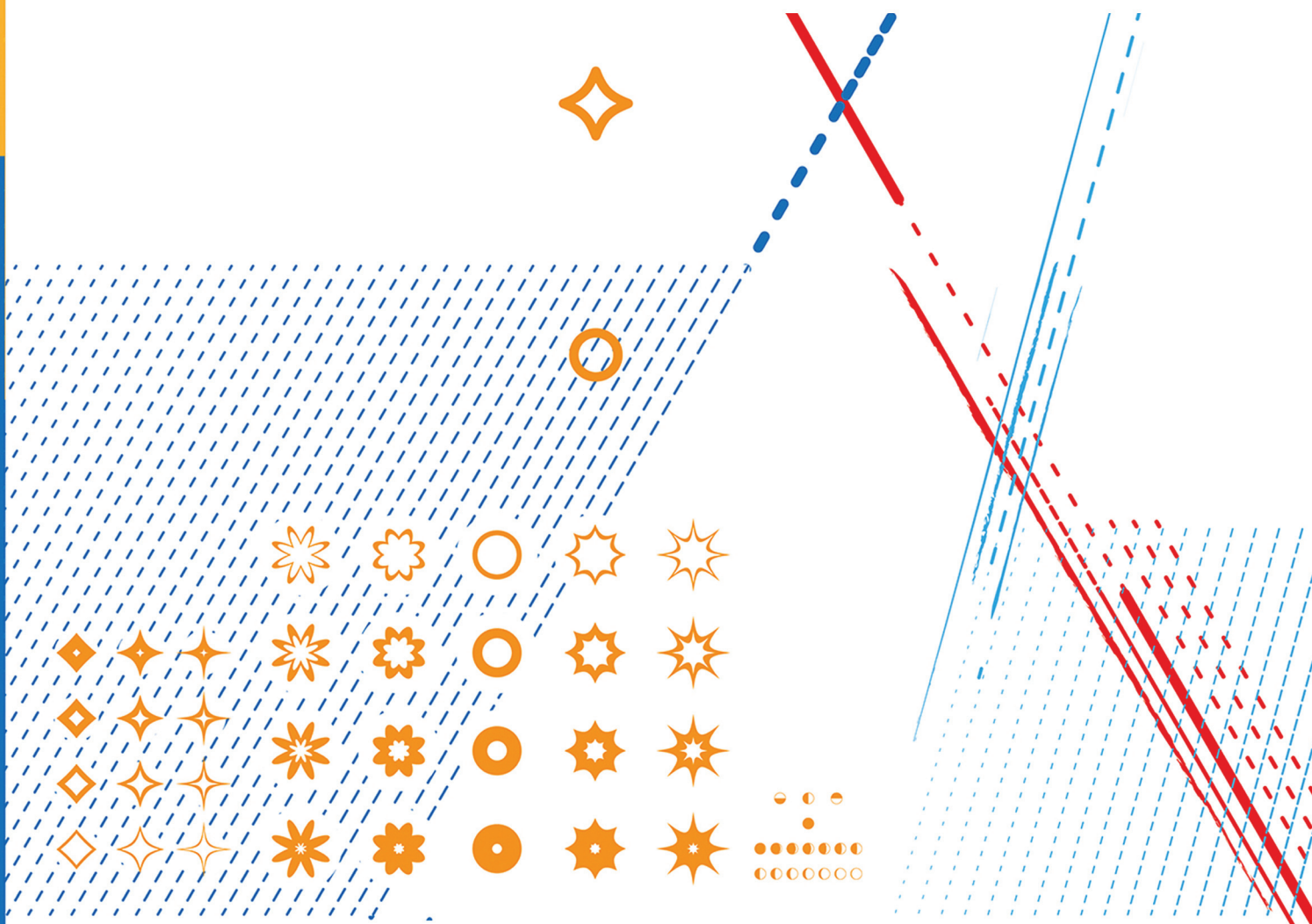




RÓŻNORODNOŚĆ W PRAKTYCE

edukacja antydyskryminacyjna
dla urzędników i funkcjonariuszy
publicznych

Dobre Praktyki - WIELOKULTUROWY KLIENT



Publikacja została opracowana przez Stowarzyszenie Pro Humanum w ramach projektu **„Różnorodność w praktyce- edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych”** współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz budżetu państwa.

© Stowarzyszenie Pro Humanum 2015

Kopiowanie możliwe pod warunkiem podania źródła oraz autorów. W przypadku rozpowszechniania wymagana dodatkowo zgoda prezesa Stowarzyszenia Pro Humanum.

Autorzy:

Marta Buchalska

Joanna Bulanda

Marek Chodnicki

Jolanta Lange

Beata Machul-Telus

Publikacja bezpłatna

SPIS TREŚCI

Wstęp

1. Dyskryminacja, jej rodzaje i mechanizmy
2. Różnice kulturowe - omówienie najważniejszych mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce.
3. Przykłady dyskryminowania wraz z dobrymi praktykami
 - Praca w urzędzie (narodowość, pochodzenie etniczne)
 - Wniosek o mieszkanie (narodowość, pochodzenie etniczne)
 - Anna – „Słoneczko” (płeć)
 - Awantura na ulicy (niepełnosprawność)
 - Dręczony osadzony (orientacja seksualna)
 - Niepełnosprawna pasażerka (niepełnosprawność)
 - Na granicy (wyznanie)
 - Pies przewodnik (niepełnosprawność)
4. Regulacje antydyskryminacyjne w UE

Wstęp

Każdy z nas może się stać świadkiem dyskryminacji, jednak nie każdy potrafi ją rozpoznać i odpowiednio na nią zareagować. Tymczasem dobre rozwiązania są bardzo często proste i mogą być z powodzeniem stosowane. Prezentujemy Państwu zbiór „dobrych praktyk” w przeciwdziałaniu dyskryminacji. Publikacja ta jest wynikiem realizacji projektu **„Różnorodność w praktyce - edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych”** współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz budżetu państwa.

Niniejsze opracowanie jest próbą zebrania dobrych rozwiązań lub pożądanych reakcji w sytuacji, gdy dochodzi do dyskryminacji, spotykanej w codziennym życiu zawodowym.

W opracowaniu staraliśmy się zaprezentować charakterystyczne i możliwe do zaobserwowania zdarzenia. Przykłady zaczerpnięto z praktyki zawodowej uczestników projektu zbieranych podczas rozmów i ćwiczeń w trakcie realizacji mi warsztatów edukacyjnych, informacji prasowych (opisujących przypadki dyskryminowania) oraz orzecznictwa sądowego (w tym dotyczącego skarg - odwołań od negatywnych decyzji np. instytucji publicznych).

Chcieliśmy pokazać dyskryminację w jej różnych formach - w sposób opisowy i zarazem analityczny, biorąc pod uwagę zwłaszcza takie przesłanki, jak: kolor skóry, narodowość, płeć, orientację seksualną i niepełnosprawność. Każdy przykład zawiera krótki opis danego wydarzenia wraz z analizą i interpretacją prawną.

Rozdział pierwszy poświęcony jest pojęciu dyskryminacji i jej rodzajom. Opisuje mechanizmy powstawania stereotypów i uprzedzeń. Zawiera także definicje pomocne w interpretacji tych zjawisk. Rozdział drugi zawiera prezentację najważniejszych mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce. W rozdziale trzecim znajdują Państwo przykłady konkretnych sytuacji i ich analizy przy uwzględnieniu przesłanek dyskryminacji. Ostatni rozdział zawiera przywołanie podstawowych aktów prawnych dotyczących przeciwdziałania rasizmowi, dyskryminacji i ksenofobii.

Mamy nadzieję, że tekst ten okaże się przydatny w codziennej pracy zawodowej i przyczyni się do ciągłego poszukiwania oraz popularyzowania takich rozwiązań, które wpływać będą na zmniejszanie obszarów dyskryminacji w instytucjach publicznych w Polsce.

Stan prawny niniejszej publikacji został opracowany na dzień 1 stycznia 2015 r.



1.

Dyskryminacja, jej rodzaje i mechanizmy powstawania

Dla zrozumienia pojęcia dyskryminacji niezbędne jest prześledzenie znaczenia i powstawania dwóch zjawisk: stereotypów oraz uprzedzeń, które są z dyskryminacją ściśle powiązane, a ponadto często stanowią jej podłoże.

W literaturze funkcjonuje wiele definicji **stereotypów**. W szerokim ujęciu można określić je jako: wiedzę, przekonania i oczekiwania dotyczące charakterystycznych cech grup, które tworzą się w oparciu o „przynależność etniczną, religię, płeć, orientację seksualną, wiek, poglądy polityczne, zainteresowania, działalność lub rodzaj wykonywanego zawodu”¹. Polegają one na postrzeganiu pewnych osób i grup w uogólniony, nadmiernie uproszczony sposób często nie mający żadnego związku z rzeczywistością.

Stereotypy występują powszechnie, niezależnie od kraju czy kultury. Niektóre są zakorzenione tak bardzo, że wydają się stanowić „element zgromadzonej przez społeczeństwo wiedzy. Są tak prawdziwe jak tradycja i sięgają tak głęboko jak folklor.”² Między innymi dlatego są tak odporne na zmiany.

Uprzedzenia są czymś więcej niż stereotypy są one postawą prezentowaną wobec danej kategorii społecznej. Składają się z trzech elementów: aspektu poznawczego - wiedzy, przekonań (np. „imigranci zabierają Polakom pracę”), aspektu afektywnego- silnych emocji odczuwanych wobec danej grupy oraz aspektu behawioralnego – zachowań, jakie wynikają z dwóch pierwszych elementów.

Stereotypy i uprzedzenia według Bogdana Wojciszke pojawiają się bardzo wcześnie - już badania wśród siedmiolatków wskazują na istnienie stereotypów i uprzedzeń, związanych

¹ C.N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone., *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańsk 1999, s. 39.

² Elhrich, za: C.N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone., *Stereotypy i uprzedzenia*, Psychologiczne, Gdańsk.

z wpływem środowiskowym³. Mogą być one zatem przekazywane z pokolenia na pokolenie – przyswajane nie do końca świadomie przez dzieci, które będą uznawać je potem za obiektywną prawdę.

Dlaczego tak się dzieje?

Wyjaśnienie mechanizmów tworzenia się stereotypów można odnaleźć w wielu teoriach naukowych. Wśród nich na szczególną uwagę zasługują:

- **Teoria kategoryzacji społecznej** - odnosi się ona do złożoności i mnogości bodźców, które w każdej chwili do nas docierają. W obliczu przeciążenia wydajne jest dla nas grupowanie bodźców na podstawie ich różnic i podobieństw, dzięki czemu unika się analizowania pojedynczych bodźców. Jest to działanie opłacalne dla jednostki z uwagi na oszczędność zasobów, których używa do poznania świata. Temu mechanizmowi podlega właśnie kategoryzowanie ludzi w grupy społeczne.

„Zyskiem”, wynikającym z procesu kategoryzacji, jest możliwość przypisania charakterystycznych cech danej grupy jej poszczególnym członkom. Obserwator zakłada, że osoba posiada te cechy, nie sprawdza tego empirycznie. Jednocześnie „traci” unikalne informacje dotyczące konkretnej jednostki, to, co odróżnia ją od całej kategorii.

- **Teoria tożsamości społecznej**⁴ - według niej przyczyną kategoryzowania innych jest próba utrzymywania wysokiego poczucia własnej wartości, które jest częściowo związane z przynależnością do grup społecznych. Jednostka porównuje swoje osiągnięcia z dorobkiem innych osób lub swoją grupę z grupą obcą. Tworzy przekonanie, że własna grupa jest lepsza od pozostałych, co wpływa na silniejszą identyfikację jej członków i jednocześnie podwyższa samoocenę jednostki.
- **Teoria rzeczywistego konfliktu interesów** - zgodnie z nią, różne grupy społeczne rywalizują o trudno dostępne lub niewystarczające dobra. Konsekwencją tego stanu są spolaryzowane i silnie nacechowane sądy o przeciwnikach i własnej grupie. Przykładem mogą być negatywne przekonania na temat imigrantów zarobkowych.

³ B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi- zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2006, s. 70.

⁴ C.N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone., *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańsk 1999, s. 43.

Dyskryminacja jest działaniem opartym na stereotypach i uprzedzeniach. Pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio*, co oznacza rozróżnienie; rozdzielanie. Polega na pozbawieniu równouprawnienia, gorszym traktowaniu, upośledzaniu lub szykanowaniu pewnej grupy ludzi m.in. ze względu na ich pochodzenie albo przynależność narodową czy etniczną.

Istotne są tutaj zatem pewne charakterystyczne cechy – przesłanki dyskryminacji, które stanowią podstawę kategoryzacji i powodują określone zachowania względem jednostki lub grupy, która tę cechę posiada (będzie to na przykład ograniczanie dostępu do pewnych miejsc, usług czy aktywności społecznych). Jak na ironię przesłanki te najczęściej stanowią element tożsamości pierwotnej, czyli nie mamy na nie świadomego wpływu, na przykład: narodowość, wiek, płeć, orientacja seksualna. Do tożsamości wtórnej natomiast można zaliczyć na przykład: wykształcenie, wyznanie, miejsce zamieszkania czy sytuację ekonomiczną⁵.

Dyskryminacja może dotyczyć wielu obszarów życia społecznego - występować na rynku pracy, w mediach, edukacji, polityce, czy na rynku usług medycznych i przejawiać się w różnych formach.

Dyskryminacja bezpośrednia – polega na gorszym traktowaniu danej osoby ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną (na przykład: płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne i orientację seksualną). Może dotyczyć wielu obszarów, między innymi: pracy, zatrudnienia, niepracowniczego, edukacji lub opieki zdrowotnej.

Polskie prawo wprowadza zakaz dyskryminacji bezpośredniej w Kodeksie pracy (art. 18^{3a} § 3) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 1).

Dyskryminacja pośrednia – zachodzi, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka wywołuje szczególnie niekorzystną sytuację wybranych osób wyróżnionych ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną. Jednocześnie taka dysproporcja w traktowaniu nie jest ani obiektywna ani prawnie uzasadniona (może to być na przykład ustalenie takich

⁵ <http://www.rownosc.info> [dostęp 16 stycznia 2015]

kryteriów awansu, które są trudniejsze do spełnienia przez kobiety, a jednocześnie nie wynikają z charakteru pracy).

Choć ta forma dyskryminacji jest trudniejsza do udowodnienia, to jest ona również uregulowana w Kodeksie pracy (art. 18^{3a} § 4) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 2).

Dyskryminacja wielokrotna - oznacza gorsze traktowanie jednostki ze względu na kilka cech jednocześnie (np. płeć i niepełnosprawność), przy czym jest ona doświadczana przez jednostkę w różnym czasie. Przykładowo: pracownica jest pomijana przy awansie ze względu na płeć, a przy zaproszeniach na wyjazdy integracyjne - ze względu na niepełnosprawność.

Za dyskryminujące uznaje się również działania, których celem lub konsekwencją jest naruszenie godności jednostki i stworzenie atmosfery wrogości, strachu lub poniżenia-
molestowanie. Dodatkowo wyróżnionym jest zachowanie dyskryminujące ze względu na płeć, czyli **molestowanie seksualne** - każde niepożądane działanie o charakterze seksualnym lub związanym z płcią, które pogwałca godność osoby, upokarza ją lub poniża. Mogą się one przejawiać w sposób werbalny lub poza werbalny.

Mówi się także o dodatkowym zjawisku - **dyskryminacji pozytywnej**, jako szczególnym wyjątku od zakazu nierównego traktowania. Jest to czasowe rozwiązanie poprzez np. środki prawne mające na celu wyrównanie szans osób i grup dyskryminowanych w celu zmniejszenia doświadczanej przez nich nierówności. Przykładem dyskryminacji pozytywnej mogą być np. parytety wyborcze, preferencje w zatrudnieniu ze względu np. na płeć czy niepełnosprawność.

2.

Różnice kulturowe - omówienie najważniejszych mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce



Polskę drugiej połowy dwudziestego stulecia przyjęto się dość powszechnie uważać za kraj wyróżniający się w europejskiej mozaice kulturowej wyjątkową jednorodnością, etniczną, jak również – co za tym idzie – etnokulturową i językową. Jednak bliższa analiza tej struktury odsłania również jej heterogeniczny charakter. Wiele jest bowiem w Polsce „sytuacji mniejszościowych”, charakteryzujących się wielojęzycznością, multietnicznością, kontaktami i konfliktami językowymi, kulturowymi itp. Jeśli chodzi o ilość grup etnicznych, to w statystyce ogólnoeuropejskiej Polska znajduje się na zaskakująco wysokiej pozycji, pomimo, iż ich udział procentowy wśród ludności całego kraju jest niewielki, wynosi 2-3%”⁶. Polskie społeczeństwo nie jest zatem jednorodne etnicznie oraz kulturowo.

Oprócz licznych mniejszości narodowych i etnicznych mamy do czynienia z coraz liczniejszą grupą nowych społeczności migranckich. Współczesna polska różnorodność kulturowa stanowi wyzwanie zarówno w sferze społecznej, jak i politycznej. W Polsce potrzebna jest dyskusja o wielokulturowości, transkulturowości i różnorodności kulturowej, gdyż jak dotąd temat ten w dyskursie publicznym właściwie nie jest poruszany – najczęściej mówi się o tych zjawiskach głównie w środowisku naukowców i niekiedy publicystów.

Polska stoi przed nowymi wyzwaniami transkulturowymi, choćby z dwóch powodów. Po pierwsze nasilające się ruchy migracyjne w ostatnich latach dotyczą coraz częściej także Polskę, a po drugie budzi się nowa świadomość mniejszości narodowych i etnicznych, które mieszkają w Polsce od dawna i są uznawane ustawowo za mniejszości.

Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że samo zjawisko wielokulturowości nie jest niczym nowym. Mamy natomiast do czynienia z jego nowym wymiarem, jakim jest wielokulturowość i transkulturowość w „globalnej wiosce”. Globalizacja bowiem, wbrew wielu obawom, dała ogromny bodziec do działania oraz stworzyła wiele możliwości społecznościom odmiennym kulturowo.

⁶ T. Wicherkiewicz, *Tożsamość mniejszości językowych w Rzeczypospolitej Polskiej*, Kongres Kultury Polskiej 2000, Konferencja Przedkongresowa w Poznaniu 19-21 października 2000 pt. „Kultura wobec kręgów tożsamości” <http://homosapiens1.tripod.com/Artykuly2002/kongres3.htm> [dostęp 22.12.2014].

MNIEJSZOŚCI NARODOWE I ETNICZNE W USTAWODAWSTWIE POLSKIM

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku w art. 35 przyznaje szczególne prawa mniejszościom narodowym i etnicznym, nie definiując jednak tych terminów i nie podając kryteriów rozróżnienia między mniejszościami narodowymi a etnicznymi:

1. Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury.

2. Mniejszości narodowe i etniczne mają prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej”⁷.

Kwestia tegoż rozróżnienia ma jednak doniosłe skutki praktyczne dla środowisk mniejszościowych, ponieważ polska ordynacja wyborcza przyznaje szczególne przywileje mniejszościom narodowym, nie obdarzając nimi mniejszości etnicznych. Zgodnie z art. 5 **Ordynacji Wyborczej do Sejmu i Senatu**⁸, komitetom wyborczym zarejestrowanych organizacji mniejszości narodowych, które zarejestrowały listy kandydatów na posłów, przy podziale mandatów pomiędzy listy okręgowe przysługuje prawo do uwzględnienia ich list bez konieczności uzyskania przez te listy 5% głosów ważnie oddanych w skali kraju albo zwolnienie z konieczności uzyskania 7% głosów w skali kraju przy podziale mandatów pomiędzy listy ogólnopolskie. Zwolnienie list kandydatów organizacji mniejszości narodowych na posłów z progów wyborczych obowiązujących inne komitety wyborcze jest uprawnieniem, dla którego realizacji nie przewidziano w Ordynacji innych warunków poza złożeniem Państwowej Komisji Wyborczej oświadczenia najpóźniej w 5 dniu przed dniem wyborów⁹.

Rozróżnienie mniejszości etnicznej i narodowej zostało przyjęte wraz z **ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z dnia 6 stycznia**

⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z dnia 16 lipca 1997 r.).

⁸ Ustawa Ordynacja Wyborcza do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12 kwietnia 2001 r. (Dz.U. 2007 Nr 190 poz. 1360).

⁹ M. Safjan, *Pozycja mniejszości w Polsce w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, <http://www.trybunal.gov.pl/Wiadom/Komunikaty/20031003/20031003.pdf> [dostęp 13.12.2014]

2005 r.¹⁰. Ustawa ta reguluje sprawy związane z zachowaniem i rozwojem tożsamości kulturowej mniejszości narodowych i etnicznych oraz zachowaniem i rozwojem języka regionalnego, a także sposób realizacji zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie etniczne oraz określa zadania i kompetencje organów administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego w zakresie tych spraw. Ustawa, co prawda nie definiuje ściśle pojęcia „mniejszość”, ale określa, jakie warunki musi łącznie spełnić grupa obywateli polskich, aby zostać uznaną za mniejszość narodową czy etniczną.

Mniejszością narodową zatem, w rozumieniu ustawy, jest grupa obywateli polskich, która spełnia łącznie następujące warunki: *„jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej; w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją; dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji; ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę; jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat; utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie”*.

Za mniejszości narodowe uznane zostały następujące mniejszości: białoruska, czeska, litewska, niemiecka, ormiańska, rosyjska, słowacka, ukraińska i żydowska.

Mniejszością etniczną, w rozumieniu ustawy, jest grupa obywateli polskich, która spełnia łącznie następujące warunki: *„jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej; w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją; dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji; ma świadomość własnej historycznej wspólnoty etnicznej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę; jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat; nie utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie”*.

Za mniejszości etniczne uznane zostały następujące mniejszości: karaimska, łemkowska, romska i tatarska. Zasadniczą różnicą pomiędzy mniejszościami narodową i etniczną jest kwestia utożsamiania się – bądź nie – z narodem zorganizowanym we własnym państwie. Ustawa wskazuje także **język kaszubski jako język regionalny**, gwarantując osobom posługującym się nim takie same uprawnienia jak w przypadku używania języka mniejszości.

¹⁰ Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. 2005 r., Nr 17, poz. 141).

Tab. 1. Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce oraz społeczność posługująca się językiem regionalnym (w rozumieniu ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych) na podstawie danych NSP 2002 ¹¹

lp.	Mniejszości narodowe i etniczne lub język regionalny (kaszubski)	Obywatele polscy deklarujący przynależność do mniejszości narodowych i etnicznych		Obywatele polscy używający w domu języka mniejszości narodowej lub etnicznej albo języka regionalnego (kaszubskiego)	
		liczba	% ogółu mieszkańców	liczba	% ogółu mieszkańców
1.	białoruska	47 640	0,1246	40 226	0,1052
2.	czeska	386	0,0010	1 226	0,0032
3.	karaimska	43	0,0001	-	-
4.	litewska	5 639	0,0148	5 696	0,0149
5.	łemkowska	5 850	0,0153	5 605	0,0147
6.	niemiecka	147 094	0,3848	196 841	0,5149
7.	ormiańska	262	0,0007	321	0,0008
8.	romska	12 731	0,0333	15 657	0,0410
9.	rosyjska	3 244	0,0085	12 125	0,0317
10.	słowacka	1 710	0,0045	794	0,0021
11.	tatarska	447	0,0012	9	0,0000
12.	ukraińska	27 172	0,0711	21 055	0,0551
13.	żydowska	1 055	0,0028	243	0,0006
14.	język kaszubski	x	x	52 665	0,1378

¹¹ Źródło: Główny Urząd Statystyczny. *Polska - Tab.m2 Mniejszości narodowe i etniczne oraz społeczność posługująca się językiem regionalnym w województwach w 2002 roku* http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_nsp2002_tabl2_mn.xls [dostęp 23.10.2014].

W 2011 roku został przeprowadzony kolejny Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań. W ustawie o NSP 2011 przyjęto założenie, że zostanie on zrealizowany metodą mieszaną, tj. z wykorzystaniem systemów informacyjnych, głównie administracji publicznej, oraz danych zebranych poprzez spis samodzielny internetowy, wywiad telefoniczny prowadzony przez ankietera statystycznego wspomagany programem komputerowym oraz wywiad realizowany przez rachmistrza spisowego bezpośrednio u respondenta. Spis ludności i mieszkań 2011 został zatem zrealizowany jako badanie pełne oraz badanie reprezentacyjne.

Tab.2. Mniejszości narodowe i etniczne oraz społeczność posługująca się językiem regionalnym kaszubskim według NSP 2011 ¹²

Identyfikacja narodowo- etniczna	ogółem	Złożoność identyfikacji w liczbach		Złożoność identyfikacji w odsetkach	
		jednorodna	złożona	jednorodna	złożona
Ludność Polski	38 511 824	-	-	-	-
polska	37 393 651	36 522 211	871 440	97,7	2,3
białoruska	46 787	30 195	16 592	64,5	35,5
czeska	3 447	969	2 477	28,1	71,9
karaimska	346	233	113	67,4	32,6
litewska	7 863	4 830	3 032	61,4	38,6
łemkowska	10 531	5 612	4 919	53,3	46,7
niemiecka	147 814	44 549	103 265	30,1	69,9
ormiańska	3 623	2 031	1 591	56,1	43,9
romska	17 049	9 899	7 149	58,1	41,9
rosyjska	13 046	5 176	7 870	39,7	60,3
słowacka	3 240	1 889	1 351	58,3	41,7
tatarska	1 916	665	1 251	34,7	65,3
ukraińska	51 001	27 630	23 370	54,2	45,8
żydowska	7 508	1 636	5 871	21,8	78,2
kaszubska	232 547	16 377	216 170	7,0	93,0

¹² Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.

Pomimo niewielkiej liczebności społeczności narodowo-etnicznych oraz ich rozproszenia terytorialnego, można na podstawie wyników spisu ludności z 2011 wskazać kilka obszarów, charakteryzujących się większym skupiskiem osób ludności o innej niż polska tożsamości etnicznej lub o tożsamości złożonej. Są to gminy na terenach województw: śląskiego (76 gmin), pomorskiego (41) i opolskiego (36) i podlaskiego (18).

STRATEGIE ROZWOJU OŚWIATY MNIEJSZOŚCI

Strategie rozwoju oświaty poszczególnych mniejszości narodowych są dokumentami wpisującymi się w założenia polityki państwa w odniesieniu do realizacji praw mniejszości narodowych i etnicznych. Mają one sprostać wyzwaniom wynikającym ze szczególnego zadania oświatowego, jakim jest umożliwienie podtrzymywania poczucia tożsamości narodowej, etnicznej i językowej uczniów należących do mniejszości narodowych i etnicznych.

Celem tworzenia takich strategii jest dokonanie analizy sytuacji oświatowej dotyczącej poszczególnych mniejszości narodowych i etnicznych, zdiagnozowanie specyficznych dla tej mniejszości problemów oraz sformułowanie propozycji ich rozwiązań.

Obecnie pakiet strategii oświaty mniejszości narodowych w Polsce tworzą:

- Strategia rozwoju oświaty mniejszości litewskiej w Polsce (2001 r.),
- Strategia rozwoju oświaty mniejszości niemieckiej w Polsce (2006 r),
- Strategia rozwoju oświaty mniejszości ukraińskiej w Polsce (2011 r),
- Strategia rozwoju oświaty mniejszości białoruskiej w Polsce (2014 r).

Strategie zostały opracowane wspólnie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (wcześniej przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji). Przy opracowaniu poszczególnych dokumentów współpracowały organizacje reprezentujące odpowiednią mniejszość narodową, kuratorzy oświaty oraz przedstawiciele samorządów terytorialnych, na terenie których dana mniejszość zamieszkuje – są zatem wspólnymi dokumentami administracji rządowej oraz danej mniejszości narodowej.

Poszczególne strategie, wraz z protokołami prac nad tymi dokumentami oraz spotkań monitorujących realizację zawartych w nich zaleceń są udostępnione w zakładce dotyczącej

mniejszości narodowych i etnicznych na stronie internetowej Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji: www.mniejszości.narodowe.mac.gov.pl

FORMY OCHRONY CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

Procesowi przemian ustrojowych w Polsce z przełomu lat 80. oraz 90. minionego stulecia towarzyszyły jednocześnie i inne zjawiska, których wpływ na obecną sytuację migracyjną Polski jest olbrzymi. Wśród nich wyliczyć należy nie tylko otwieranie się granic Rzeczypospolitej Polskiej na cudzoziemców, ale także niezwykle istotne nabywanie doświadczeń z zakresu m.in. udzielania cudzoziemcom ochrony międzynarodowej oraz przyznania im różnych, w tym krajowych form ochrony.

W 1991 roku Polska przystąpiła do Konwencji Genewskiej z dnia 28 lipca 1951 roku dotyczącej statusu uchodźców oraz Protokołu dotyczącego statusu uchodźcy sporządzonego w Nowym Jorku dnia 31 stycznia 1967 roku, przyjmując na siebie prawnomiędzynarodowe zobowiązania związane z ochroną cudzoziemców. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej i związany w tym wymóg dostosowania polskiego ustawodawstwa do *acquis communautaire* UE również odegrały istotną rolę w rozwoju polskiej polityki w zakresie udzielania cudzoziemcom różnych form ochrony migrantów. Konieczność wdrażania do polskiego porządku prawnego kolejnych dyrektyw związanych z regulacją wspólnej polityki azylowej spowodowała, że w chwili obecnej możemy wskazać szeroki wachlarz środków ochrony cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Polityka wobec cudzoziemców poszukujących ochrony, opiera się na takich dokumentach jak:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku (art. 5614)¹³;
2. Konwencja dotycząca statusu uchodźców sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 roku (tzw. Konwencja Genewska)¹⁴ oraz Protokół w sprawie statusu uchodźcy z 1967 roku¹⁵;
3. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o cudzoziemcach¹⁶;
4. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹⁷.

¹³ Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483

¹⁴ Dz.U. 1991 nr 119 poz. 515

¹⁵ Dz.U. 1991 nr 119 poz. 517

¹⁶ Dz.U. 2003 nr 128 poz. 1175

Cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej można udzielić ochrony poprzez:

- **nadanie statusu uchodźcy** – zgodnie z postanowieniami tzw. Konwencji Genewskiej z 1951 roku oraz protokołu z 1967 roku;
- **udzielenie ochrony uzupełniającej** – w rozumieniu Dyrektywy Rady 2004/83/WE z dnia 29 kwietnia 2004 roku;
- **udzielenie ochrony czasowej** – zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 roku;

oraz przez zastosowanie dwóch głównych krajowych form ochrony:

- **udzielenie azylu** – zgodnie z art. 56 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku oraz na podstawie ustawy z 2003 roku o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- **udzielenie zgody na pobyt tolerowany** – zgodnie z ustawą z 2003 roku o cudzoziemcach oraz ustawą z 2003 roku o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Już na wstępie należy zaznaczyć, iż w polskim prawodawstwie oraz praktyce instytucja uchodźcy jest odrębną od instytucji azylu, choć w wielu krajach europejskich azyl i przyznawanie statusu uchodźcy stanowią, z punktu widzenia prawnego, jedną instytucję. Status uchodźcy poddany jest reżimowi prawa międzynarodowego, natomiast azyl rozumiany jest jako regulowane wewnętrznymi przepisami prawo państwa do udzielania na jego terytorium ochrony cudzoziemcom i służy nie tylko niesieniu pomocy humanitarnej, ale też realizacji jego politycznych interesów.

Z powyższych przepisów oraz z innych zobowiązań wynikają też dodatkowe możliwości udzielania ochrony cudzoziemcom. Regulują one m.in. sytuację małoletnich cudzoziemców bez opieki ubiegających się o status uchodźcy, a także przewidują objęcie szczególną ochroną ofiary traumatycznych przeżyć, itd. Wszystkie wskazane formy ochrony cudzoziemców, za wyjątkiem ochrony czasowej, mają charakter indywidualny i w ten sposób są rozpatrywane.

Całość informacji na temat ochrony praw cudzoziemców zawartych jest w **Raporcie dotyczącym krajowych form udzielania cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**, przygotowanym przez: Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej

¹⁷ Dz.U. 2003 Nr 128 poz. 1176

Sieci Migracyjnej: <https://emn.gov.pl/esm/publikacje/publikacje-krajowego-p/tematyczne-studia-bada/8759,Krajowe-formy-udzielania-cudzoziemcom-ochrony.html>

OCHRONA UDZIELANA CUDZOZIEMCOM I LEGALIZACJA POBYTU CUDZOZIEMCÓW NA TERYTORIUM POLSKI W 2013 ROKU:

Informacje za: Europejska Sieć Migracyjna

<https://emn.gov.pl/esm/aktualnosci/11405,Migracje-do-Polski-w-2013-r-w-liczbach.html>

- W 2013 r. przyjęto **najwięcej wniosków o nadanie statusu uchodźcy** w RP w dotychczasowej historii polskiego systemu azylowego (wnioski złożyło ponad 15 tys. osób);
- rekordowa (dwukrotnie większa niż w 2012 r.) była również liczba **wniosków o przejęcie odpowiedzialności za wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej** złożony na terytorium innego państwa członkowskiego (w ramach tzw. rozporządzenia dublińskiego); głównie wpłynęły one z Niemiec – 71% wszystkich wniosków oraz Francji – 9%;
- wśród osób ubiegających się o **nadanie statusu uchodźcy**: 85% to obywatele Rosji; w dalszej kolejności to: obywatele Gruzji - 8%, Syrii – 2%, Armenii i Kazachstanu – odpowiednio po 1%;
- **status uchodźcy** nadano głównie obywatelom Syrii - 35%, osobom bez obywatelstwa (pochodzenia syryjskiego) – 13%, obywatelom Rosji – 12%, Afganistanu i Białorusi – odpowiednio po 10%;
- **ochronę uzupełniającą** udzielono głównie: Rosjanom – 65%, Syryjczykom – 15%, obywatelom Kazachstanu i Somalii – odpowiednio po 5% oraz obywatelom Ukrainy – 4%;
- **zgodę na pobyt tolerowany** wydano głównie obywatelom Rosji – 70%, Gruzji – 16%, Armenii – 6%, Ukrainy – 2% i Kirgistanu – 1%;
- przyjęto 35 tys. wniosków o **zezwole nie na zamieszkanie na czas oznaczony**, z czego 1/3 z nich złożyli obywatele Ukrainy, a w dalszej kolejności obywatele Chin,
- w sprawach o udzielenie **zezwole nia na osiedlenie się** (w sumie 4,5 tys. wnioskodawców) wrosła liczba wniosków składanych w związku z małżeństwem z obywatelem polskim (zdecydowana większość wniosków składanych przez obywateli Turcji, Nigerii, Egiptu i Tunezji);

- wzrosła liczba wniosków o udzielenie **zewolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE** (ponad 2 tys. osób); decyzje pozytywne otrzymali głównie obywatele Wietnamu (35%), Ukrainy (22%), Armenii (8%), Chin (7%) i Rosji (4%);
- wniosek o **zarejestrowanie pobytu w Polsce** złożyło 9 tys. obywateli państw UE (głównie obywatele Niemiec, Hiszpanii, Włoch, Bułgarii i Francji),
- **decyzje o wydaleniu** wydano wobec 1 tys. cudzoziemców (głównie obywatelom Rosji, Ukrainy, Gruzji, Wietnamu i Białorusi); 6,5 tys. cudzoziemców zostało zobowiązanych do opuszczenia terytorium RP (głównie obywatele Ukrainy, Rosji, Białorusi, Mołdawii i Wietnamu),

STOSUNEK POLAKÓW DO INNYCH NARODÓW

Centrum Badania Opinii Społecznej od dwudziestu lat bada stosunek Polaków do innych narodów, starając się określić, które z nich są na ogół lubiane, a do których przeważa niechęć. W 2013 roku pytano o nastawienie do trzydziestu sześciu narodów i grup etnicznych, w tym po raz pierwszy do Palestyńczyków.

Stosunek do poszczególnych narodów respondenci wyrażają posługując się siedmiopunktową skalą, pozwalającą na określenie stopnia sympatii lub niechęci do każdego z nich. Uzyskane wyniki przedstawiane są w formie zagregowanej do trzech kategorii: sympatii (punkty na skali od +3 do +1), obojętności (0) i niechęci (od -1 do -3). Umożliwia to pokazanie zasięgu sympatii i antypatii do poszczególnych narodów.

Generalnie można stwierdzić, że Polacy deklarują sympatię do tych narodów, które stanowią dla nich pozytywną grupę odniesienia – wyznaczają poziom ich dążeń i aspiracji, reprezentują świat, do którego chcą przynależeć. Przyjazne uczucia wzbudzają zatem przede wszystkim narody tych krajów, których poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego jest wyższy niż Polski. Na tę ogólną prawidłowość nakładają się inne czynniki, takie jak: bliskość kulturowa, zaszłości historyczne, bieżące wydarzenia polityczne, osobiste doświadczenia związane np. z wyjazdami za granicę.

Według badania COBOS z 2013 roku:

- do narodów najbardziej lubianych przez Polaków należą Czesi (51% deklaracji sympatii), Słowacy (48%), Anglicy (47%), Włosi (46%) i Hiszpanie (45%). Najmniej lubiani są Romowie (52% deklaracji niechęci) i Rumuni (41%);

- w ciągu ostatniego roku nastawienie do niemal wszystkich uwzględnionych w badaniu narodów się pogorszyło. Stosunkowo najbardziej niekorzystne zmiany zaszły w postrzeganiu Francuzów.

Całość raportu na stronie: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_012_13.PDF

3.

Przykłady, czyli sytuacje dyskryminowania wraz z dobrymi praktykami

Praca w urzędzie

Opis sytuacji:

Cudzoziemiec, obywatel Rumunii - Borys, mieszka w Polsce od wielu lat. Pracuje (ma pozwolenia na pracę), mówi płynnie po polsku, rumuńsku i rosyjsku. Sam nie ma kłopotów z dopełnieniem niezbędnych formalności w urzędach, ale według niego wielu jego znajomych, pochodzących z rejonu państw bloku wschodniego, z powodu bariery językowej ma ogromne problemy. Często jest przez nich proszony o pomoc w tłumaczeniu urzędowych dokumentów lub rozmów z urzędnikami. Słyszy wtedy, że powinien się w urzędzie zatrudnić na stałe, bo brakuje tam takich osób jak on.

W końcu ta myśl zaczyna w nim kiełkować. Borys postanawia zwrócić się bezpośrednio do urzędu z pytaniem, czy mógłby tam podjąć pracę polegającą na kontaktach z obcokrajowcami, wykorzystując swoją znajomość języków i przepisów. Dostaje odpowiedź odmowną. Dowiaduje się, że nie ma takiej możliwości, ponieważ praca w korpusie służby cywilnej jest dostępna tylko dla obywateli polskich, a ponadto urząd nie ma zapotrzebowania na takie usługi w pełnym wymiarze godzin, bo obcokrajowców przychodzi zdecydowanie mniej niż Polaków.

Krótki komentarz:

Z rozmowy z urzędnikiem Borys mógł wywnioskować, że brak obywatelstwa polskiego uniemożliwia mu pracę w polskim urzędzie. Czy jest to zgodne **zobowiązującym prawem?**

Opisana sytuacja wskazuje na ograniczanie dostępu do rynku pracy ze względu na pochodzenie, co nie znajduje uzasadnienia w odpowiednich przepisach.

Przyczyną odmowy w tym przypadku był także argument o zbyt niskim godzinowym zapotrzebowaniu na usługi Borysa. Nie wspomniano o innych formach pracy, czyli alternatywnych rozwiązaniach, które odbiegają od tradycyjnego pełnego etatu.

Osoba realizująca zadania tłumacza pracująca lub współpracująca z urzędem może okazać się niezwykle cenna i pomocna w rozwiązywaniu wielu spraw, zwłaszcza tych mniej typowych, związanych z obsługą obcokrajowców. Może zatem w efekcie zwiększać poczucie bezpieczeństwa i zaufanie do urzędów wśród obcokrajowców, a jednocześnie ułatwiać pracę samym urzędnikom.

Analiza prawna:

Obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, mogą podejmować pracę w polskich urzędach państwowych (w takim też rozumieniu będziemy w niniejszej analizie prawnej posługiwać się pojęciem „cudzoziemiec”). Podjęcie pracy przez wyżej wymienione osoby dotyczy urzędów administracji rządowej tj. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, ministerstw, urzędów wojewódzkich i urzędów administracji samorządowej jak np. urzędów gmin, starostw powiatowych, urzędów marszałkowskich.

Pracownikami i urzędnikami korpusu służby cywilnej tj. administracji rządowej stosownie do art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹⁸ mogą zostać „cudzoziemcy”, o ile wykonywana przez nich praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa. W literaturze wskazuje się, że ww. pojęcia są nieostre, co pozwala na szeroką swobodę decyzyjną kierownika odpowiedniej jednostki.¹⁹ Analogiczny przepis art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych²⁰

¹⁸ Dz. U. z 2014 r. poz. 1111

¹⁹ A. Rzetęcka - Gil, Ustawa o pracownikach samorządowych - komentarz, Warszawa 2009

²⁰ Dz. U. z 2014 r. poz. 1202

odnosi się do podejmowania pracy przez „cudzoziemców” w urzędach administracji samorządowej.

Dodatkowo przepisy prawa zobowiązują kandydata „cudzoziemca” do pracy w polskim urzędzie państwowym do znajomości języka polskiego potwierdzonego dokumentem określonym w przepisach ustawy o służbie cywilnej.

Analizując przypadek Borysa wskazać należy, że pod względem prawnym nie ma przeszkód w zatrudnieniu go na wnioskowanym stanowisku. *Prima facie* widać, że pomoc w tłumaczeniach urzędowych dokumentów lub pośrednictwo w rozmowach urzędników z cudzoziemcami nie polega na udziale w wykonywaniu władzy publicznej i nie zagraża generalnym interesom państwa.

Dobre praktyki:

Borys powinien zostać poinformowany o tym, że brak polskiego obywatelstwa nie uniemożliwia mu pracy w polskim urzędzie. Przy rozważaniu zapotrzebowania na usługi takiej osoby i utworzenia takiego stanowiska pracy warto mieć również na uwadze, że istnieją bardzo różnorodne formy zatrudnienia. Oprócz umowy o pracę na pełen etat, może to być zatrudnienie na część etatu czy współpraca.

Przykład do naśladowania

Urząd Miasta Lublin: osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego zatrudnione zostały na przykład w Wydziale Kultury, Wydziale Strategii i Obsługi Inwestorów czy Wydziale Projektów Nieinwestycyjnych.

Łomża - Powiatowy Urząd Pracy. Osoba cudzoziemka została przyjęta na płatny sześciomiesięczny staż, polegający m.in. na rejestracji cudzoziemców, a następnie została zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Łomży (w ramach robót publicznych)²¹.

²¹ N. Klorek, Zatrudnianie cudzoziemców w urzędach lokalnych- Lublin, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, dostęp: <http://www.wlaczsiempolske.pl/lista-praktyk/31-zatrudnianie-cudzoziemcow-w-urzedach-lokalnych-lublin>

Wniosek o mieszkanie

Opis sytuacji:

Tatiana pochodzi z Białorusi. Nie ma statusu uchodźcy, ale przyznano jej tzw. ochronę uzupełniającą. Kobieta składa wniosek o mieszkanie socjalne w jednym z urzędów miejskich. Jest to dla niej zadanie dość trudne. Język polski zna bardzo słabo, a zapracowani urzędnicy nie są w jej odczuciu zbyt pomocni, a raczej nieprzyjaźni.

Zdarzyło się, że dwa razy przychodziła z tą samą sprawą, ponieważ urzędnik podyktował jej treść pisma, które miała napisać, ale zrobił to bardzo szybko, ona nie zdążyła zapisać nawet trzech słów. Pisze pismo tak, jak potrafi i w końcu składa wniosek o przydział mieszkania. Niestety, nie zostaje on przez urząd nawet rozpatrzony.

Krótki komentarz:

Osobie cudzoziemskiej, która nie ma statusu uchodźcy, ale przyznaną ochronę uzupełniającą o której mowa w art. 15 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²², udzielana jest pomoc w celu wpierania procesu jej integracji ze społeczeństwem. Gdy jej wniosek nie jest rozpatrywany, to jest to równoznaczne z ograniczeniem jej praw.

Warto mieć świadomość, że dla osoby słabo posługującej się językiem polskim, dopełnienie formalności w urzędzie jest prawdopodobnie obarczone wysokim poziomem stresu. Brak tłumacza lub asystującej osoby, która wspiera podczas przechodzenia przez gąszcz formalnych procedur, nie ułatwia zadania.

Bywa, że cudzoziemiec/ka nie ufa lub wręcz boi się urzędników czy funkcjonariuszy państwowych (może to wynikać z bolesnych doświadczeń z kraju pochodzenia). Nie ufa im lub nie wierzy, że cokolwiek może od nich uzyskać.

²² Dz. U. 2012 r. poz. 680

Analiza prawna:

Podstawą prawną przydziału lokali mieszkalnych jest ustawa z dnia 21 czerwca 2001 r. o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie Kodeksu cywilnego²³ oraz wydana na podstawie art. 20 ust. 3 i art. 21 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ww. ustawy uchwała rady gminy.

Złożenie wniosku o przydział lokalu mieszkalnego powinno być rozpoznane przez urząd. W przypadku złożenia niekompletnego wniosku np. bez odpowiednich dokumentów i oświadczeń może stanowić podstawę do odmowy zakwalifikowania wniosku, jednakże urząd jest zobowiązany do rozpoznania każdego wniosku. Jednocześnie, jeśli wnioskodawca składa niekompletny wniosek, w myśl art. 64 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. kodeks postępowania administracyjnego²⁴ organ administracji publicznej wzywa do usunięcia braku formalnego w terminie 7 dni.

Jeśli faktycznie wniosek Tatiany nie został rozpatrzony, to zgodnie z art. 101a ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym²⁵ należy wezwać organ do rozpatrzenia wniosku, a po bezskutecznym wezwaniu - złożyć skargę do sądu administracyjnego na brak rozpoznania wniosku. W nauce prawa wskazuje się, że dopuszczalne jest zaskarżenie braku rozpoznania wniosku o przydział lokalu mieszkalnego.²⁶ Tatiana ma możliwość również samodzielnego sprawdzenia czy znajduje się na liście oczekujących na przyznanie konkretnego lokalu. Po zatwierdzeniu przez zarząd gminy listy oczekujących podaje się ją do publicznej wiadomości przez okres nie krótszy niż 14 dni, wywieszając ją w urzędzie gminy celem zapewnienia kontroli społecznej listy.

Dobre praktyki:

Osoba cudzoziemska, mająca problemy z porozumieniem się w urzędzie, powinna otrzymać pomoc. Może to być wsparcie ze strony tłumacza lub umieszczenie dla

²³ Dz. U. z 2014 r. poz. 150

²⁴ Dz. U. z 2013 r. poz. 267

²⁵ Dz. U. z 2013 r. poz. 594

²⁶ P. Chmielnicki (red.) K. Bandarzewski, P. Dobosz, W. Kisiel, P. Kryczko, M. Mączyński, S. Płażek, *Komentarz do ustawy o samorządzie gminnym*, Warszawa 2013

cudzoziemców tablicy z oznaczeniami formalności, których mogą oni dopełnić w urzędzie wraz z oznaczeniem pokoi.

Jest także pożądaną, aby osoby pracujące w punkcie informacyjnym znały przynajmniej dwa języki np. angielski i rosyjski²⁷. Dobrym rozwiązaniem jest również przetłumaczenie na kilka języków instrukcji lub wzorów dokumentów, z którymi mogą się zetknąć cudzoziemcy. Powinny być one dostępne na stronie internetowej oraz umieszczone na tablicach informacyjnych i wzorach pism udostępnianych w placówce.

Jeżeli znajomość języka polskiego przez cudzoziemca jest niska, a tłumacz niedostępny, należy poświęcić takiej osobie odpowiednio więcej czasu: mówić wolniej, dać czas na sformułowanie pytania i odpowiedzi, zapisać najważniejsze informacje, umówić kolejny termin, dostarczyć listę wymaganych do złożenia dokumentów.

Jeśli tempo pracy jest tak wysokie, że poświęcenie odpowiedniej ilości czasu na zrozumienie przez cudzoziemca wszystkich aspektów sprawy staje się bardzo trudne, warto polecić jej skorzystanie z pomocy asystentów kulturowych, organizacji pozarządowych, a najlepiej przygotować dane kontaktowe. Można korzystać na przykład z informacji dostępnych na stronie: <http://pl.immigrantsinaction.pl/praca/liderzy/>.

Migranci w Warszawie mają ponadto od niedawna swoje nowe miejsce - Punkt Informacyjny (mieszczący się na ul. Nowy Świat 23/25). Mogą się tam między innymi dowiedzieć gdzie i jak załatwić sprawy urzędowe.

Przykład do naśladowania

Bardzo ciekawą propozycją - dobrą praktyką **jest funkcjonujący w Lublinie Punkt Obsługi Cudzoziemców, który powstał z inicjatywy organizacji pozarządowej Homo Faber przy Urzędzie Miasta w Lublinie**²⁸.

Można tutaj uzyskać informacje w trzech językach: polskim, angielskim i ukraińskim. Dla cudzoziemców przygotowano przetłumaczone informatory, które opisują sposób załatwiania spraw urzędowych.

Także w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim można zaobserwować interesujące rozwiązania np. strona urzędu jest tłumaczona na kilka języków (choć niestety informacje te

²⁷ Rekomendacje organizacji Homo Faber w związku z monitoringiem instytucji publicznych w Lublinie, www.hf.org.pl [dostęp 16 stycznia 2015]

²⁸ A. Dąbrowska, *Lista wyzwań. Na marginesie otwarcia Punktu Obsługi Cudzoziemców/ek w Lublinie*, Lublin 2014 ; www.hf.org.pl [dostęp 16 stycznia 2015]

są bardzo podstawowe). Funkcjonuje również odrębna bardzo ciekawa strona Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców UW w Lublinie, Strona zawiera różnorodne informacje istotne z punktu widzenia cudzoziemców (np. rodzaje spraw, dokumenty do pobrania itp.). Choć wydaje się, że strona tłumaczona jest na wiele języków, w praktyce dotyczy to tylko niektórych treści. Brakuje także możliwości odniesienia (bezpośredniego linku) do tej strony ze strony Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, ale sama idea jest godna naśladowania.

Oczywiście nie jest to jedyna urzędowa witryna internetowa przyjazna cudzoziemcom w Polsce. Wśród innych dobrych przykładów jest chociażby strona Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie (kluczowe dla cudzoziemców informacje tłumaczone na trzy języki obce: angielski, francuski i rosyjski), czy strona Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie (która oferuje wersję angielską, rosyjską, chińską i arabską)

Czerpać inspirację można także od naszych sąsiadów. W Szwecji strony niektórych urzędów są również tłumaczone na wiele języków (w tym na język polski) - przykład: <http://www.skatteverket.se/service/otherlanguages>). Są tam także dostępne szczegółowe instrukcje dotyczące opłat, zezwoleń i innych spraw.

Anna – „Słoneczko”

Opis sytuacji:

Anna jest policjantką. Wykonuje swoją pracę sumiennie i z zaangażowaniem (to jej pasja). Niestety czuje, że jest postrzegana przez kolegów i przełożonych głównie przez pryzmat swojej płci, a nie umiejętności - jest oceniana jako „ładna” i traktowana z pobłażliwością - nie do wszystkich spraw w terenie jest kierowana “bo przecież sobie nie poradzi”. Gdy koledzy o niej mówią, używają zdrobnienia lub jakiegoś infantylizującego określenia. Anna mimo wszystko trwa na służbie (dobrze pamięta, jak trudno jej się było dostać do Policji) i zdobywa cenne doświadczenie. Po kilku latach pracy i sukcesów, postanawia ubiegać się o awans. Chce porozmawiać o tym z przełożonym. “Słoneczko, my wszyscy tu ciebie bardzo doceniamy, ale awans? Jesteś jeszcze młoda, poza tym na pewno masz inne priorytety..” - słyszy.

Krótki komentarz:

Podstawą dyskryminacji jest nierówne traktowanie. Przejawia się ono nie tylko w jawnym okazywaniu niechęci i agresji- negatywnie nacechowanych wypowiedzi czy wykluczaniu – jak w przypadku mowy nienawiści, ale przybiera ono także inne, bardziej wyrafinowane formy. Zdrobnienia, przezwiska pasujące bardziej do dzieci niż dorosłych kobiet, infantylizują je i wtlaczają w rolę podległą (zależnego dziecka). Generują one krzywdzący komunikat: „dziewczynko jesteś mała i słaba, nie poradysz sobie, zostaw poważne sprawy dorosłym (mężczyznom)”. Taka osoba może wzbudzać nie tyle szacunek, ile troskę. Nie będzie awansowała, a pozostawała na tej samej pozycji mimo sukcesów i upływających lat. Tym bardziej, gdy awans na wyższy stopień służbowy lub stanowisko ma głównie charakter uznaniowy (choć wiąże się oczywiście ze spełnieniem danych wymagań, przeprowadzenia testów lub badań).

Analiza prawna:

W myśl art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania²⁹ przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna m.in. ze względu na płeć jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

W przedmiotowej sprawie przejawem dyskryminacji jest bez wątpienia odnośnienie się do funkcjonariuszki policji zdrobnieniami, określeniami, których nie stosuje się do funkcjonariuszy płci męskiej czy pomijanie w awansach. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy *„ustawa [o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – przypis autora], jako przesłankę udzielenia ochrony, przewiduje naruszenie zasady równego traktowania ze względu na określone powody (art. 1 ustawy). Innymi słowy można ją zastosować dopiero, gdy stwierdzone zostanie nierówne traktowanie określonej osoby względem innych.”*³⁰ W przedmiotowej sprawie takie porównanie można zastosować w stosunku do funkcjonariuszy policji płci męskiej, do których nie zwracają się inni określeniami „słoneczko”, zdrobnieniami itp. Podobnie w kwestii awansu, porównanie kompetencji Anny oraz funkcjonariusza płci męskiej, który otrzymał awans może wskazywać na dyskryminację.

W sytuacji uzasadnionej wątpliwości Anna powinna poprosić o rozmowę z przełożonym celem wyjaśnienia przedmiotowej sytuacji. Choć art. 11 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania stanowi, że *„skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał”* to **jeśli Anna obawia się negatywnych konsekwencji w związku z domaganiem się stosowania równego traktowania, może zgłosić prośbę o zbadanie awansów, wynagradzania odpowiednie podmioty jak Państwową Inspekcję Pracy, związek zawodowy itp.**

Niezależnie od powyższego Anna może wystąpić do sądu w związku z naruszeniem zasady równego traktowania o odszkodowanie. Istotne jest, że zgodnie z art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

²⁹ Dz. U. z 2013 r. poz. 675

³⁰ wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2013 r., sygn. akt I PK 262/2012. opubl. LexPolonica nr 7252615

poszkodowana winna uprawdopodobnić, że była dyskryminowana ze względu na płeć. Uprawdopodobnienie w niniejszej sprawie będzie polegało na wskazaniu cechy, ze względu na którą doszło do dyskryminacji, a ponadto przedstawienia okoliczności tego zdarzenia. Zasada przeniesienia ciężaru dowodu, po uprawdopodobnieniu dyskryminacji powoduje, że sąd badający sprawę przyjmuje domniemanie dyskryminacji do czasu, aż pozwany nie obali tego domniemania.³¹

Dobre praktyki:

Jeśli spotykasz się z sytuacją, w której policjantka w czasie wykonywania codziennych obowiązków jest traktowana w sposób opisany powyżej (świadczący o dyskryminacji ze względu na płeć), nie powielaj tych zachowań. Zwróć innym uwagę, że to niewłaściwe zachowanie. Sprzeciw się. Pamiętaj, że nie reagując aktywnie na dyskryminację, wzmacniasz ją. Dobrym rozwiązaniem jest również wsparcie koleżanki i zachęcenie jej, by porozmawiała o swoim problemie na przykład z Pełnomocnikiem/czką ds. ochrony praw człowieka lub zgłosiła potrzebę szkolenia w zakresie równości ze względu na płeć w swojej jednostce Policji.

Warto także mieć świadomość ogólnych rekomendacji dotyczących zmian formalno-organizacyjnych sprzyjających równości płci w Policji. Wśród nich są między innymi:

- odrębne normy dla kobiet i mężczyzn w teście sprawności podczas rekrutacji
- odpowiednie uposażenie, czyli mundury w mniejszych, damskich rozmiarach czy możliwość wyboru spódnicy zamiast spodni
- stosowanie języka równościowego w przepisach prawnych dotyczących służb mundurowych, w tym Policji, a także na plakatach rekrutacyjnych
- parytety dla kobiet, zarówno odnośnie rekrutacji, pracy w terenie, jak i mianowania na stanowiska kierownicze
- przywrócenie w Policji urzędu Pełnomocnika do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn
- stworzenie warunków umożliwiających pogodzenie służby z macierzyństwem: elastyczny czas pracy, tworzenie pracowniczych żłobków i przedszkoli

³¹ K. Wencel, *Owoc zatrutego drzewa? Situation testing jako dowód w sprawach o dyskryminację*, Warszawa 2010

Przykład do naśladowania

Wśród powyższych propozycji znajdują się rozwiązania wypracowane w innych krajach. Na Litwie i Estonii parytety w patrolach policji ruchu drogowego³². W Holandii prowadzone są kampanie zachęcające kobiety do pracy w policji³³.

³² K. Zimoń, *Służba jest kobietą*, Policja 997, 2013, Numer 96 / 03

³³ RPO: *Egzaminy fizyczne do policji dyskryminują kobiety. Chcą łatwiejszych*; <http://pikio.pl> [dostęp 15 stycznia 2015]

Awantura na ulicy

Opis sytuacji:

Policjanci odbierają anonimowe zgłoszenie ulicznej awantury. Funkcjonariusze przyjeżdżają na miejsce zdarzenia i dostrzegają cudzoziemca. Mężczyzna wydaje się być zamroczony, rozciera twarz. Policjanci chcą go wylegitymować, ale cudzoziemiec zaczyna uciekać. Funkcjonariusze obezwładniają go i doprowadzają na komisariat. Mężczyzna nie reaguje, nie mówi, milczy i patrzy, jest załęczony - bardzo trudno uzyskać od niego jakiegokolwiek informacje.

Dopiero po dłuższym czasie udaje się wyjaśnić sytuację. Mężczyzna został zaatakowany, kiedy wracał z pracy. Prawdopodobnie była to napaść na tle rasistowskim. To w związku z tym zdarzeniem (szarpaniną i krzykami) ktoś zadzwonił na komisariat. Widząc funkcjonariuszy, cudzoziemiec uciekał, ponieważ boi się policji. Nie chce składać żadnych zeznań - nie wie, jakie to niesie konsekwencje, boi się, że pogorszy to jego sytuację.

Krótki komentarz:

Niechęć cudzoziemców do szukania pomocy w instytucjach porządku publicznego może być rezultatem dwóch przestanków.

Po pierwsze należy pamiętać, że cudzoziemcy przyjeżdżają do Polski z różnych miejsc, w tym dotkniętych wojną i prześladowaniami. Różne bywają także ich doświadczenia w kontaktach z policją.

Niektórzy będą każdy kontakt utożsamiać z represją, bezzasadnymi zatrzymaniami, pobiciem czy śmiercią kogoś bliskiego:

“Jak oni zaczynają na mnie krzyżeć, jak ja widzę ich ubranie, przypominam sobie, co taka sama policja, w takich samych ubraniach robiła ze mną w Czeczenii. Ja z nimi nawet nie chcę rozmawiać”.³⁴

³⁴ W. Klaus (red.), *Bezpieczny dom? Przemoc fizyczna i symboliczna wobec uchodźczyń i uchodźców*, Warszawa 2014, s. 294.

Natomiast w niektórych krajach policja nie zajmuje się pewnymi przestępstwami np. pobiciem³⁵- trzeba je rozwiązywać „na własną rękę”, gdyż policja pozostaje bierna i nie podejmuje działań w celu złapania sprawcy lub nie są to czyny zabronione.

Przykładem może być wypowiedź osoby pochodzenia czeczeńskiego:

“Myślałam, że to nic takiego [wyzwiska, znieważenia]. (...) Byłam pewna, że jeżeli mnie nie uderzyli, to ja nie mogę zgłosić się na policję.”³⁶

Może się także zdarzyć, że cudzoziemiec dopiero w Polsce spotyka się z zachowaniami dyskryminującymi czy przemocowymi ze strony funkcjonariuszy. Przyczyny takiego zachowania funkcjonariuszy mogą być różne - stereotypy i uprzedzenia, rutyna, nieznanostwo innej kultury, religii, niechęć do podejmowania działań w sytuacji zgłoszenia przestępstw związanych z dyskryminacją. Bariery mogą również wiązać się z sytuacją cudzoziemców w Polsce. Będą to: nieznanostwo języka polskiego, brak wiedzy o procedurze zgłaszania przestępstwa, obawy przed zemstą oraz nieuregulowany status pobytu.

O niektórych przykładach można przeczytać w zogniskowanych wywiadach grupowych z imigrantami, przeprowadzonych przez Instytut Polityki Społecznej.³⁷

Wszystkie te przyczyny prowadzą do uczucia strachu, nadmiernej czujności, a przede wszystkim - braku zaufania.

Warto o tym pamiętać, a jednocześnie uświadomić sobie, że cudzoziemiec/ka może nie znać, nie rozróżnić roli i zadań różnych służb w Polsce. Policjant/ka, strażnik/ka miejski czy graniczny mogą być dla nich po prostu funkcjonariuszami, czyli osobami w mundurze, których obowiązki i uprawnienia nie są im znane.

Złe, inne doświadczenia z kraju pochodzenia mogą być uogólnione na wszystkie osoby pełniące służbę w mundurze. Cudzoziemiec/ka (często mający inne, różne doświadczenia, pochodzący z różnych kultur, nieznanostwo języka) z obawy, że ich podstawowe prawa zostaną złamane, mogą w bezpośrednim kontakcie ze służbami mundurowymi decydować się na jedyne w ich rozumieniu rozwiązanie - ucieczkę.

³⁵ Mikulska. *Rasizm w Polsce- Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy ze względu na swoje pochodzenie etniczne, rasowe lub narodowe*, Warszawa 2010.

³⁶ Tamże, str. 48

³⁷ *Zogniskowane wywiady grupowe z imigrantami*, Instytut Polityki Społecznej, nr 2/2003

Analiza prawna:

Zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa obliguje organy ścigania do podjęcia określonych działań. Na podstawie § 5 zarządzenia nr 19 Komendanta Głównego Policji z dnia 28 listopada 2000 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dyżurnego jednostki organizacyjnej Policji³⁸³⁹ wydanego na podstawie delegacji ustawowej wynikającej z art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji⁴⁰, funkcjonariusze zobowiązani byli podjąć interwencję w związku z dokonaniem zgłoszenia (także, gdy jest to zgłoszenie anonimowe).

Jak wynika z przedstawionego opisu sprawy, anonimowe zgłoszenie ulicznej awantury nie było precyzyjne, zatem funkcjonariusze/ki policji dopiero na miejscu mieli możliwość przekonać się, o co chodzi w sprawie. Jednocześnie zachowanie cudzoziemca – ucieczka nakazywało im podjęcie odpowiednich działań celem zapobiegnięcia temu.

W tym celu, na podstawie art. 11 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej⁴¹ zostały zastosowane wobec cudzoziemca środki przymusu bezpośredniego. Funkcjonariusze/ki policji powinni wykorzystywać je proporcjonalnie do stopnia zagrożenia, wybierając środek o możliwie jak najmniejszej dolegliwości. Ocena dotycząca proporcjonalności zastosowanego środka przymusu jedynie na podstawie pisemnego opisu zdarzenia jest trudna.

Zaznaczyć należy, że zastosowany wobec cudzoziemca środek przymusu nie oznacza, iż jest on podejrzanym w niniejszej sprawie. Niezależnie jednak od powyższego, oceniając przedmiotową sprawę, zbadać należałoby dalsze czynności podjęte przez funkcjonariuszy policji. Przede wszystkim, czy później umożliwiono cudzoziemcowi złożenie zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa i czy w związku z tym sporządzono protokół. Zwrócić jednocześnie uwagę należy, że § 33 ust. 3 zarządzenia nr 1426 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie metodyki wykonywania czynności dochodzeniowo-śledczych przez służby policyjne wyznaczone do wykrywania przestępstw i ścigania ich sprawców⁴² wydanego na podstawie delegacji

³⁸ Dz.Urz. KGP 2001.2.15

³⁹ Dz.Urz. KGP 05.1.1

⁴⁰ Dz. U. z 2011 r. Nr 287 poz. 1687

⁴¹ Dz.U. z 2013 r. poz. 628

⁴² Dz.Urz. KGP 05.1.1

ustawowej wynikającej z art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji przewiduje, iż w przypadku gdy „zawiadamiającym jest osoba niewładająca językiem polskim, protokół z tej czynności [zawiadomienia o przestępstwie – przypis autora] sporządza się z udziałem tłumacza”.

Dobre praktyki:

Należy zwrócić szczególną uwagę na fakt negatywnych doświadczeń cudzoziemców, którzy przybyli do Polski. Wynikają one zarówno z sytuacji w ich kraju pochodzenia, jak i kontaktach z funkcjonariuszami w Polsce. Warto pamiętać, że cudzoziemiec może znajdować się w trudniejszej sytuacji niż Polak- ze względu na różnice kulturowe, język, nieznajomość procedur obowiązujących w Polsce czy brak wsparcia. Z badania przeprowadzonego w 2010 r. przez Helsińską Fundację Praw Człowieka wynika, że najczęściej zawiadamiają o przestępstwie obywatele z wysokorozwiniętych krajów europejskich, którzy znają swoje prawa oraz obowiązki państwa w zakresie ochrony cudzoziemców⁴³.

Dodatkowo badanie EU-MIDIS na zlecenie European Union Agency for Fundamental Rights wskazuje, że większość respondentów nie zgłaszała doświadczania przemocy i dyskryminacji, a także nie zdawała sobie sprawy z przepisów prawa z zakresu przeciwdziałania antydyskryminacji⁴⁴. Tylko 13% osób doświadczających dyskryminacji i 34 % osób, które napadnięto lub spotkały się z groźbami, zgłaszały wydarzenie odpowiednim organom. Może to dawać złudne wyobrażenie, że przestępczość związana z dyskryminacją jest w Polsce niewielka, ponieważ statystyki policji mogą nie oddawać stanu faktycznego.

W związku z powyższym należy zwrócić szczególną uwagę na rozpowszechnianie wśród cudzoziemców wiedzy o ich prawach, procedurach obowiązujących w przypadku zgłoszenia napaści, groźby, a przede wszystkim informacji o tym, że czyny takie są w Polsce karalne. Pożądane byłoby, aby podstawowe informacje były udostępnione w różnych językach, nie należałoby się również ograniczać jedynie do formy elektronicznej- należy

⁴³ http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2012/06/HFPC_Bieg_przez_plotki_bariery.pdf [dostęp 15 stycznia 2015]

⁴⁴ E. Urban, M/ Piotrowicz, *Cudzoziemcy w Polsce- dyskryminacja i przestępczość*, Problemy Higieny i Epidemiologii, nr 93 (1)/2012

pamiętać, że sytuacja cudzoziemców na rynku pracy jest często gorsza, w związku z czym mogą nie mieć możliwości dotarcia do informacji umieszczonych jedynie w takiej formie.

Znaczną rolę może odegrać tutaj współpraca z organizacjami pozarządowymi, do których część cudzoziemców zwraca się po pomoc. Działania te mogłyby opierać się na współpracy z. Pełnomocnikami Komend Wojewódzkich Policji ds. Ochrony Praw Człowieka. Wzajemne wsparcie i wymiana doświadczeń mogłaby przynieść obopólne korzyści. Policja mogłaby korzystać z doświadczenia i wiedzy organizacji, natomiast te miałyby komplet informacji, które byłyby przekazywane zgłaszającym się po pomoc. Takie działania mogłyby objąć także inne obszary - przykładem są tutaj warsztaty dla uchodźców w Łomży prowadzone przez Fundację "Ocalenie" przy współpracy z tamtejszą policją⁴⁵.

Inną istotną kwestią są szkolenia dla funkcjonariuszy /ek policji z zakresu wielokulturowości, uwrażliwiającej oraz pozwalającej na zidentyfikowanie własnych postaw i uprzedzeń. Działania te, choć prowadzone, wydają się być niewystarczające, biorąc pod uwagę obecne zapotrzebowanie oraz chęć udziału funkcjonariuszy/ek w tego rodzaju szkoleniach.

Bezpośrednią pomocą w kontaktach z cudzoziemcami mogłyby być również przetłumaczone frazy dotyczące procedur i ułatwiające nawiązanie kontaktu i rozpoznanie sytuacji (np. "Czy potrzebujesz pomocy?", „ Czy posiadasz dokumenty?") w postaci łatwych w użyciu kart, które stanowiłyby pomoc podczas bezpośredniego kontaktu z osobą nieznającą języka polskiego. Tego rodzaju narzędzia są stosowane z powodzeniem np. w Norwegii.

⁴⁵ <http://fundacjaocalenie.org.pl> [dostęp 16 stycznia 2015]

Dręczony osadzony

Opis sytuacji:

Skazany wyrokiem sądu Waldemar - homoseksualista trafia do zakładu karnego. Jest tam bezlitośnie traktowany przez pozostałych więźniów z celi (często jest bity, zastraszany, wyzywany, stosuje się wobec niego groźby). Mężczyzna prosi o przeniesienie do innej celi i zapewnienie mu większego bezpieczeństwa. Jego prośby pozostają jednak bez odpowiedzi. Od strażnika słyszy, że „sam jest sobie winny”. W końcu, w wyniku znęcania się nad nim Waldemar popada w depresję i podejmuje próbę samobójczą.

Krótki komentarz:

Osoba o orientacji homoseksualnej jest w szczególny sposób narażona na ataki ze strony innych, zwłaszcza osadzonych w więzieniu, nie czuje też wsparcia w służbach więziennych. Wiedzą i widzą to oczywiście wszyscy inni osadzeni. Ponadto problem homoseksualizmu jest często spotykany w więzieniach, a wydaje się, że nie wypracowano jeszcze odpowiednich metod pracy z tym problemem. A jest on poważny, biorąc pod uwagę wysoki odsetek osób przyzwalających na mowę nienawiści wobec tej grupy⁴⁶ lub powszechność aktów przemocy, których ofiarami są osoby homoseksualne⁴⁷. Nie uwzględnienie tego faktu (prośby skazanego o przeniesienie) ma charakter zaniedbania w wykonywaniu pracy i jest ponadto przyzwoleniem na przemoc. Osadzony ma prawdopodobnie mniejsze szanse na bezpieczne odbycie kary w porównaniu do innych więźniów.

Postawa strażnika, budzi także wiele zastrzeżeń. W jego mniemaniu, sytuacja w jakiej znalazł się osadzony, jest wynikiem podjętych wcześniej niewłaściwych decyzji co do wyboru orientacji seksualnej. Jest to pogląd zarówno nieprawdziwy, jak krzywdzący, co powinno być

⁴⁶ M. Biłewicz, M. Marchlewska, W. Soral, M. Winiewski, *Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych*, Warszawa 2014.

⁴⁷ M. Makułowska, M. Pawługa (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2010-2012*, Kampania Przeciw Homofobii, Stowarzyszenie Trans-Fuzja, Stowarzyszenie Lambda, Warszawa, 2012

bardzo jasno tłumaczone, zwłaszcza w tych środowiskach, w których jest on często spotykany.

Orientacja seksualna nie jest wynikiem podjęcia świadomego wyboru, nie można jej zmienić nawet za pomocą terapii⁴⁸. Orientacja seksualna stanowi element tożsamości pierwotnej⁴⁹, a zatem takiej, na którą nie mamy wpływu. Do tożsamości pierwotnej zaliczamy płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, stopień sprawności, orientacja psychoseksualna.

Przykładem nieskuteczności oddziaływań m. in. terapeutycznych w celu zmiany elementu tożsamości pierwotnej - płci jest historia Bruce i Briana, bliźniaków z Kanady - o ich losach można przeczytać w artykule „Był chłopcem. Żył jako dziewczyna. Największa tragedia w historii nauki”, dostępnym na stronie Fundacji na rzecz osób transpłciowych Trans-Fuzji⁵⁰. Istotne jest zrozumienie, że płeć jest ujmowana szerzej- nie oznacza jedynie płci urodzenia, wyglądu, wychowania jako kobieta czy mężczyzna, ale obejmuje również poczucie przynależności do określonej płci, które jest jednym ze składowych elementów tożsamości płciowej człowieka i może być niezależne od płci biologicznej.

Analiza prawna:

Osadzenie osób pozbawionych wolności winno odbywać się zgodnie z kryteriami z art. 110 § 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks karny wykonawczy⁵¹ tj. zgodnie z decyzją klasyfikacyjną, koniecznością oddzielenia skazanego od tymczasowo aresztowanego, potrzebę zapewnienia porządku oraz bezpieczeństwa w zakładzie karnym, wypełnienia zaleceń lekarskich, psychologicznych i rehabilitacyjnych, potrzebę kształtowania właściwej atmosfery wśród skazanych, konieczność zapobiegania samoagresji i popełnianiu przestępstw w trakcie odbywania kary.

Jednocześnie szczegółowe wytyczne dotyczące zasad rozmieszczania skazanych i tymczasowo aresztowanych określone są w § 10 -13 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 2003 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-

⁴⁸ *Orientacja psychoseksualna – najważniejsze pytania*, www.bezuprzedzen.org [dostęp 16 stycznia 2015]

⁴⁹ M. Borowska, M. Branki, *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*, Warszawa 2010.

⁵⁰ *Był chłopcem. Żył jako dziewczyna. Największa tragedia w historii nauki*, dostęp: <http://transfuzja.org/>

⁵¹ Dz. U. z 1997 r. Nr 90 poz. 557

porządkowego wykonywania tymczasowego aresztowania⁵² i w § 11-13 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 2003 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności⁵³ oraz obowiązujące w tym zakresie przepisy kodeksu karnego wykonawczego (art. 82 skazani, art. 212 tymczasowo aresztowani).

Osadzony mężczyzna ma prawo do złożenia skargi na określoną decyzję na podstawie art. 7 kodeksu karnego wykonawczego. Jeśli skarga do administracji zakładu karnego została nieuwzględniona osadzony ma prawo złożyć skargę do właściwego okręgowego inspektoratu służby więziennej, dyrektora generalnego służby więziennej lub sędziego penitencjarnego sprawującego nadzór nad realizacją wykonywania kary pozbawienia wolności. W piśmiennictwie wskazuje się, że nawet „w przypadku rażących uchybień w realizacji przez administrację zakładu karnego obowiązku określonego w art. 108 § 1 k.k.w., sędzia penitencjarny w ramach nadzoru penitencjarnego występuje do właściwych organów nadrzędnych z odpowiednimi wnioskami (art. 35 § 3 k.k.w.). Może to spowodować podjęcie stosownych czynności dyscyplinujących.”⁵⁴

Art. 108 ust. 1 kodeksu karnego wykonawczego nakłada obowiązek podejmowania odpowiednich działań celem zapewnienia skazanym bezpieczeństwa osobistego w czasie odbywania kary. Jednocześnie art. 108 ust. 2 kodeksu karnego wykonawczego zobowiązuje skazanego do niezwłocznego poinformowania o zagrożeniach dla jego bezpieczeństwa osobistego oraz do unikania tych zagrożeń. *Ratio legis* dyspozycji art., 108 ust. 2 wynika z okoliczności, że „administracja więzienna bez współdziałania ze skazanym nie ma możliwości w pełni zapewnić skazanemu bezpieczeństwa osobistego. Z tego powodu m.in. skazany ma obowiązek niezwłocznego poinformowania przełożonego o zagrożeniach jego bezpieczeństwa osobistego i unikania tych zagrożeń.”⁵⁵

Zatem zgłoszenie przez osadzonego z uwagi na zagrożenie bezpieczeństwa winno skutkować podjęciem odpowiednich działań celem zapewnienia mu bezpieczeństwa np.

⁵² Dz. U. Nr 152, poz. 1494

⁵³ Dz. U. Nr 152, poz. 1493

⁵⁴ K. Postulski, *Komentarz do art.108 Kodeksu karnego wykonawczego*, Warszawa 2012

⁵⁵ K. Dąbkiewicz, **Kodeks karny wykonawczy. Komentarz**, Warszawa 2012; A Nawój - Śleszyński, *Problemy zapewnienia bezpieczeństwa osobistego osobom pozbawionym wolności przez administrację więzienną w warunkach przeludnienia jednostek penitencjarnych*, W: S. Leleńtal, G.B. Szczygieł (red.) *X lat obowiązywania kodeksu karnego wykonawczego*, opubl. Temida 2, Białystok 2009

przeniesienie do innej celi, ukaranie osób które zagrażały dotychczasowemu bezpieczeństwu skazanego.

Niepodjęcie odpowiednich działań skutkujących poprawą bezpieczeństwa osobistego osadzonego może powodować dyskryminację zarówno przez osadzonych jak i funkcjonariuszy. Wobec powyższego osadzonemu przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Niezależnie od powyższego poszkodowany może wystąpić z pozwem tytułem naruszenia jego dóbr osobistych w postaci zdrowia, nietykalności cielesnej, bezpieczeństwa osobistego. Roszczeniem o naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 23, art. 24 w związku z art. 448 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny⁵⁶ osadzony może domagać się zaniechania naruszenia dóbr osobistych, przeproszenia oraz zasądzenia na jego rzecz odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez niego cel społeczny.

Dobre praktyki:

Warto pamiętać, że równe prawa, oznaczają nie tyle identyczne traktowanie, ile zapewnienie wszystkim tych samych szans, dotyczy to także bezpiecznego odbywania wyroku w zakładzie karnym. Osoby o orientacji homoseksualnej mogą być szczególnie narażone na agresywne zachowania ze strony współwięźniów, których podłożem są powszechne stereotypy i uprzedzenia. Jeśli jest to możliwe, zaleca się zatem nie umieszczanie więźniów o różnej orientacji seksualnej w tej samej celi lub podjęcie kroków zapewniających im większe bezpieczeństwo w przypadku uwag i skarg.

Należy podkreślić, że nie oznacza to jednak umieszczania takiej osoby w izolatce o zdecydowanie gorszym standardzie lub pozbawianie kontaktów społecznych czy wprowadzanie zakazu korzystania ze spacerów na powietrzu (autentyczny przypadek z Turcji wraz z interpretacją prawną⁵⁷). Jest to bowiem przykład jeszcze większych represji

⁵⁶ Dz. U. z 2014 r. poz. 121

⁵⁷ http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2013/03/Omowienie_orzeczenia_X_przeciwko_Turcji.pdf [dostęp 16 stycznia 2015]

i wyjątkowego ograniczenia wolności, które w konsekwencji mogą prowadzić do pogorszenia stanu osadzonego.

Ważne jest także, aby wysokiej świadomości antydyskryminacyjnej osób zarządzających zakładem penitencjarnym towarzyszyła taka sama wiedza u pracowników niższego szczebla.

Stąd rekomenduje się szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze szczególnym uwzględnieniem osób LGBT, kierowane do wszystkich funkcjonariuszy służby więziennej.

Niepełnosprawna pasażerka

Opis sytuacji:

Kierowca parkuje auto w niedozwolonym miejscu. Widzą to Strażnicy miejscy, podchodzą do pojazdu i chcą ukarać prowadzącego mandatem. Mężczyzna tłumaczy, że zatrzymał auto, ze względu na stan zdrowia kobiety, którą wiezie: "Jest chora na stwardnienie rozsiane. Musiała pójść do toalety". "Do toalety? Jakby tak każdy się zatrzymywał do toalety..." - pokręcił głową jeden ze strażników. "Ale ona, wie pan... musiała natychmiast zmienić pampersa i zażyć leki. O kulach daleko nie zajdzie, dlatego zatrzymałem się tutaj" - kontynuuje mężczyzna. "Przykro mi, przepisy to przepisy. A pan je właśnie naruszył" - skwitował krótko drugi strażnik i wręczył kierowcy mandat.

Krótki komentarz:

Strażnicy Miejscy w przedstawionym wyżej przykładzie wypełniając swoje obowiązki, nie uwzględnili szczególnej sytuacji osoby niepełnosprawnej (osoby poruszającej się o kulach chorej na stwardnienie rozsiane).

Tymczasem z jej perspektywy nieosiągalne może być to, co nie stwarza kłopotów osobom w pełni sprawnym. Przykładowo przejście kilkuset metrów do apteki czy toalety może być barierą nie do przekroczenia. A zatem osoby takie nie mają jednakowego dostępu do wielu miejsc użyteczności publicznej, dlatego są grupą, której należy się szczególna atencja ze strony służb porządkowych.

Analiza prawna:

Analizując przypadek kierowcy, który zatrzymał się w niedozwolonym miejscu, wskazać należy, że bez wątpienia popełnił on wykroczenie. Przepisy prawne zakazują zatrzymywania się w określonych miejscach. Zatem biorąc pod uwagę tylko okoliczność – zatrzymania samochodu w niedozwolonym miejscu- zasadne byłoby nałożenie na kierowcę mandatu.

Z opisu przypadku nie wynika, czy Strażnicy miejscy nakazywali niezwłoczne zaparkowanie w innym miejscu z uwagi na stworzenie zagrożenia dla innych uczestników ruchu drogowego.

Powyższe w połączeniu z faktem, że kierowca zatrzymał się, by chora na stwardnienie rozsiane pasażerka mogła wziąć leki oraz skorzystać z toalety, może skutkować zastosowaniem art. 39 § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. kodeks wykroczeń⁵⁸ tj.

wystąpieniem przypadku zasługującego na szczególne uwzględnienie, w szczególności biorąc pod uwagę charakter i okoliczności czynu lub właściwości i warunki osobiste kierowcy - zastosowaniem nadzwyczajnego złagodzenie albo odstąpienia od wymierzenia kary lub środka karnego.

Jak wskazuje prawo, badając wypadek zasługujący na szczególne uwzględnienie, powinno się „rozpatrzeć charakter i okoliczności czynu oraz właściwości i warunki osobiste sprawcy. Należy zatem zbadać wagę popełnionego czynu oraz przeanalizować osobowość sprawcy i jego osobistą sytuację. Obie grupy okoliczności, które tworzą podstawę oceny konkretnego przypadku jako zasługującego na szczególne uwzględnienie”.⁵⁹

Ewentualnie w niniejszej sprawie zasadne byłoby zastosowanie art. 41 kodeksu wykroczeń tj. pouczenie, zwrócenie uwagi, ostrzeżenie.

Dobre praktyki:

Świadomość i wrażliwość na sytuację osób niepełnosprawnych mogłaby obniżyć stres w wielu sytuacjach i pozwolić wypracować lepsze rozwiązania.

Szczególnie istotna wydaje się zatem kwestia szkoleń z zakresu problemów osób niepełnosprawnych, a także chorych psychicznie czy neurologicznie (objawy mogą łudząco przypominać upojenie alkoholowe). Potrzeba takich szkoleń jest tak istotna , jak niezbędność przeszkolenia w zakresie pierwszej pomocy..

⁵⁸ Dz. U. z 2013 r. poz. 482

⁵⁹ T. Bojarski (red.), A. Michalska-Warias, J. Piórkowska-Flieger, M. Szwarczyk, *Komentarz do kodeksu wykroczeń*, Warszawa 2013

W każdej sytuacji należy zwracać szczególną uwagę na osoby, wobec których podejmujemy czynności, a ponadto dokonywać w miarę gruntownej analizy sytuacji oraz towarzyszących jej okoliczności. np. naruszenie przepisu było jedynym sposobem na dotarcie osoby niepełnosprawnej do przychodni, apteki czy toalety.

Przykład do naśladowania

Komendant Straży Miejskiej w Łodzi w reakcji na przypadki dyskryminacji niepełnosprawnych przez podległych mu funkcjonariuszy/ki zorganizował przy współpracy z rzecznikiem osób niepełnosprawnych w Łodzi kilkudniowe szkolenie " Uczulenie ludzi na problemy osób niepełnosprawnych". Straż Miejska w Warszawie przeprowadza szkolenia asystentów osób niepełnosprawnych w zakresie udzielania pomocy przedmedycznej.

Na granicy

Opis sytuacji:

Iman jest muzułmanką i zamierza przekroczyć polską granicę. Mąż kobiety już jest w Polsce - uzyskał zgodę na jej przyjazd (obydwoje uciekli z Syrii).

Kobieta jest ubrana tradycyjnie, ma na głowie hidżab (chustę). Polski funkcjonariusz Straży Granicznej mówi, że będzie musiał zrobić jej zdjęcie i ma w związku z tym koniecznie zdjąć nakrycie głowy. Iman domyśla się, o co chodzi po gestach, które wykonuje mężczyzna. Ale nie chce pójść za strażnikiem i kręci przecząco głową. Widząc jej opór, funkcjonariusz ostrym tonem stwierdza, że: „w takim razie może wracać do swojego kraju”. Kobieta nie rozumie, co się wokół niej dzieje, nie wie, dlaczego funkcjonariusz tak reaguje. Widać ogromny strach i obawę, że nikt jej tutaj nie przyjmie, a w perspektywie już widzi powrót do kraju objętego wojną, z którego ucieka.

Krótki komentarz:

Kiedy muzułmanka odmawia zdjęcia nakrycia głowy, czyni to ze względów religijnych. Według islamu, niektóre części ciała ludzkiego nie mogą być widoczne dla nikogo poza daną osobą i jej współmałżonkiem.

W zależności od tradycji i pochodzenia, muzułmanki mogą zasłaniać całą twarz, same włosy, ale także całkowicie rezygnować z chust. Niemniej jednak warto pamiętać, że dla kobiet, które je noszą, mają one istotne znaczenie. Chusty są elementem tożsamości kulturowej, co więcej - mogą być świadomym wyborem i wyrazem skromności kobiety (w krajach, gdzie noszenie chusty nie jest obowiązkowe)⁶⁰. Muzułmanie powołują się tu na Koran, w którym czytamy: “ Powiedz wierzącym kobietom, żeby spuszczały skromnie swoje spojrzenia i strzegły swojej czystości; i żeby pokazywały jedynie te ozdoby, które są widoczne na zewnątrz; i żeby narzucały zasłony na piersi ”(Koran 24: 30,31)⁶¹.

⁶⁰ M. Kaziemierczyk, *Muzułmanki coraz częściej noszą chusty*, Gazeta Wyborcza, 2007

⁶¹ <http://www.poznajkoran.pl/koran/24/> [dostęp 16 stycznia 2015]

Zatem sytuacja, w której obcy mężczyzna prosi o zdjęcie chusty, może być dla kobiety trudna, a nawet niebezpieczna (zwłaszcza, jeżeli pochodzi ona z kraju, gdzie zakrycie przez nią głowy było wręcz nakazane).

Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że kobieta ucieka z miejsca, w którym toczy się wojna. Jej doświadczenia, być może bardzo bolesne, mogą wpływać na strach wobec osób w mundurach, posiadających broń lub władzę. Bardzo prawdopodobne, że nieznajomość języka, brak zrozumienia i szorstka reakcja funkcjonariusza wywoła u niej raczej lęk, a w konsekwencji wycofanie się. Dalszy kontakt zostanie zatem znacznie utrudniony, co będzie oczywiście działało na niekorzyść dwóch stron.

Analiza prawna:

Kontrola osobista pasażera przekraczającego granicę często wiąże się z koniecznością ingerencji w sferę prywatności. Stosownie do art. 11 ust. 1 pkt 2 i 2a ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej⁶² funkcjonariusze/ki straży granicznej mają prawo do dokonywania kontroli osobistej, a także przeglądania zawartości bagaży w celu wykluczenia możliwości popełnienia przestępstw lub wykroczeń, zwłaszcza skierowanych przeciwko nienaruszalności granicy państwowej lub bezpieczeństwu w międzynarodowej komunikacji. Jednocześnie, dokonując kontroli osobistej, funkcjonariusz straży granicznej powinien zastosować się do określonych zasad tj. kontrolę osobistą może przeprowadzać funkcjonariusz tej samej płci, co osoba kontrolowana, w miejscu niedostępnym dla osób trzecich w czasie wykonywania kontroli. Wyjątkowo jeżeli kontrola osobista musi być przeprowadzona niezwłocznie, w szczególności ze względu na okoliczności mogące stanowić zagrożenie dla życia, zdrowia ludzkiego lub mienia, może jej dokonać funkcjonariusz płci odmiennej, w sposób możliwie najmniej naruszający dobra osobiste osoby kontrolowanej (§ 5 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie kontroli granicznej dokonywanej przez funkcjonariuszy Straży Granicznej⁶³). Jednocześnie kontrola winna być dokonywana z poszanowaniem godności kontrolowanego. W judykaturze został wyrażony pogląd, że *„żadna osoba nie powinna być dyskryminowana, ani szczególnie uprzywilejowana przy doborze stosowanych wobec niej metod sprawdzających. Konieczność ochrony takich dóbr osobistych, jak życie i zdrowie*

⁶² Dz. U. z 2014 r. poz. 1402

⁶³ Dz. U. z 2006 r. Nr 238 poz. 1729

obywateli, powoduje, że zwalniani z tego obowiązku nie mogą być ani przedstawiciele określonych grup społecznych, w tym kulturowych, ani wyznawcy żadnej z religii."⁶⁴ Mając na uwadze powyższe w tym stanie rzeczy nie można uznać, by nakaz zdjęcia chusty był bezprawny, o ile dokonywany był z poszanowaniem godności osoby kontrolowanej.

Również w dotychczasowym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka rozpoznane zostały sprawy dotyczące problematyki przekraczania granic przez osoby, którym funkcjonariusze straży granicznej nakazywali zdjęcie nakrycia głowy. Tytułem przykładu w badanej przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w dniu 11 stycznia 2005 r., sygn. akt 35753/03 sprawie Phull przeciwko Francji⁶⁵ - obywatel religii Sikhijskiej próbował przekroczyć granicę. Władze lotniska nakazały w ramach kontroli bezpieczeństwa zdjęcie turbanu. Trybunał stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia art. 9 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r.⁶⁶ **Nakazanie zdjęcia nakrycia głowy mieści się w marginesie uznania, jaki przysługuje państwu z uwagi na interes bezpieczeństwa publicznego.**

Podobnie stwierdził Europejski Trybunał Praw Człowieka w sprawie z dnia 4 marca 2008 r., sygn. akt 15585/06 El Morsil przeciwko Francji⁶⁷. W tej sprawie obywatelce Maroka (która wyszła za mąż za Francuza) odmówiono wydania wizy wjazdowej do Francji z uwagi na brak jej zgody na usunięcie chusty zasłaniającej głowę na potrzeby potwierdzenia tożsamości. Trybunał stwierdził, że sprawdzenie tożsamości, zastosowane jako część środków bezpieczeństwa, służy prawnie uzasadnionemu celowi tj. bezpieczeństwu publicznemu i nie narusza art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Dobre praktyki:

Praca z osobami pochodzącymi z różnych kręgów kulturowych i religijnych związana jest z potrzebą szczególnej wrażliwości oraz znajomości podstawowych zasad wynikających z różnorodności, które mogą mieć znaczenie w bezpośrednich kontaktach.

⁶⁴ wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2014 r. sygn. akt I CSK 439/13 opubl. Monitor Prawniczy nr 2014/20/

⁶⁵ Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 11 stycznia 2005 r., sygn. akt 35753/03, opubl. Lex 480264, www.echr.coe.int

⁶⁶ Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284

⁶⁷ Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 marca 2008 r., sygn. akt 15585/06, opubl. Lex 358007, www.echr.coe.int

Do nich należy z pewnością kwestia nakrywania głowy przez muzułmanki. Istotne zatem w dobrej praktyce jest, aby funkcjonariusze/ki Straży Granicznej posiadali odpowiednią wiedzę w tym zakresie, której wykorzystanie w znaczy sposób wpłynie na nawiązywanie kontaktu i wzajemne relacje w sytuacjach trudnych.

Jeśli muzułmance powinna zostać wykonana fotografia bez nakrycia głowy, musimy przede wszystkim zadbać o przekazanie jej odpowiednich informacji, pamiętając, że pojawienie się w nowym kraju, gdzie obowiązują inne prawa i obowiązki, związane jest z koniecznością ich poznania, zrozumienia, a dopiero wtedy nastąpi reakcja podporządkowania się nim.

Odmowa zdjęcia chusty nie wynika ze złej woli, a jedynie z braku wiedzy, jak wyglądają przepisy i jakie są możliwe rozwiązania.

Funkcjonariusz/ka, powinni udzielić stosownego wyjaśnienia i wytłumaczyć, że jest to niezbędna procedura, aby przekroczyć granicę kraju.

Rzeczowa informacja oparta na obowiązujących przepisach, a przede wszystkim stworzenie atmosfery bezpieczeństwa pozwoliłoby prawdopodobnie na nawiązanie dialogu i rozwiązanie opisanej sytuacji.

Nie powinniśmy rozpocząć procedury, jeśli nie mamy dostępnego tłumacza, asystenta/ki lub innej osoby, która może porozumieć się z cudzoziemką.

Kontaktowi służyć mogą też krótkie przetłumaczone informacje, w których zapoznamy z procedurą lub też uspokoimy i poinformujemy o kontakcie z tłumaczem/ką. Wpłynie to zarówno na wzrost poczucia bezpieczeństwa i komfort psychiczny cudzoziemki, a jednocześnie ułatwi pracę funkcjonariuszom/kom Straży Granicznej.

Praktycznym, a zarazem prostym rozwiązaniem jest także wykonanie zdjęcia przez funkcjonariuszkę (bez obecności mężczyzn). To załagodziłaby tę trudną sytuację, a niepokój towarzyszący poleceniu zdjęcia chusty zostałby przynajmniej częściowo zredukowany.

Pies przewodnik

Opis sytuacji:

Swietłana jest osobą niewidomą i na co dzień porusza się z psem przewodnikiem. Do tej pory dobrze sobie radziła, jednak po utracie ostatniego zajęcia ma duże trudności w znalezieniu nowej pracy i w związku z tym powiększają się jej problemy finansowe.

Swietłana zdecydowała się zatem na skorzystanie z pomocy lokalnego Ośrodka Pomocy Społecznej. Dowiedziała się, że realizowany jest tam program wydawania podstawowych produktów żywnościowych i postanowiła skorzystać z takiej możliwości. Po dopełnieniu wszelkich formalności, udała się do miejsca dystrybucji produktów. Jednak tam czekało ją zaskoczenie. Nie pozwolono jej wejść do budynku z psem przewodnikiem.

Powyższy zakaz tłumaczono przepisami sanitarnymi. Zdaniem osób obsługujących punkt, to przepisy zabraniają wchodzenia ze zwierzętami do obiektów z żywnością. Kobieta tłumaczyła, że przecież robi regularnie zakupy w sklepach spożywczych, gdzie towarzystwo jej psa przewodnika w niczym nie przeszkadza. Jednak takie wyjaśnienie nie wpłynęły na zmianę sytuacji.

Krótki komentarz:

Dla zrozumienia tej sytuacji warto zdać sobie sprawę z tego, jakie znaczenie dla osoby niewidomej ma obecność psa przewodnika⁶⁸.

Przede wszystkim pies stanowi bardzo istotną pomoc. Poruszanie się z nim jest wygodniejsze i swobodniejsze niż z użyciem białej laski. Pozwala na łatwiejsze omijanie przeszkód czy trzymanie kierunku poruszania. Zwiększa również samodzielność oraz poczucie pewności osoby, którą prowadzi. Wyuczenie go odpowiednich komend pozwala np. na zlokalizowanie przez niego przejść dla pieszych i drzwi budynków.

O tym, jak dobrze wytresowane są takie psy, świadczy to, że zwiększają one dodatkowo bezpieczeństwo niewidomej osoby poprzez tzw. wyuczone nieposłuszeństwo. Oznacza to brak reakcji na wydaną przez właściciela komendę, jeżeli wykonanie jej stwarza

⁶⁸ *Pies przewodnik- podstawowe informacje*, dostęp: <http://piesprzewodnik.org.pl/> [dostęp 16 stycznia 2015]

zagrożenie (np. niewidomy nie usłyszał nadjeżdżającego samochodu, a chce przejść przez jezdnię). Taki pies jest znakomicie wyszkolony i karny. Na pewno nie ruszy produktów w sklepie, ponieważ „jest na służbie”.

Możliwość zamiany białej laski na współpracę z psem stanowi często ważny etap dla osoby niewidomej zarówno pod względem komfortu fizycznego, jak i psychicznego.

Zakaz wstępu z psem przewodnikiem może być dla osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością bardzo trudny z kilku powodów. Po pierwsze stanowi powrót do sytuacji znacznie większej zależności od innych, co może wiązać się dla niej z negatywnymi doświadczeniami. Zmniejsza także jej komfort oraz poczucie bezpieczeństwa, zwłaszcza, że przestrzeń publiczna jest często niedostosowana do potrzeb osób niewidomych.

Analiza prawna:

W pierwszej kolejności wyjaśnić należy, że status psa asystującego został uregulowany ustawowo. W rozumieniu art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶⁹: psem asystującym jest *„odpowiednio wyszkolony i specjalnie oznaczony pies, w szczególności pies przewodnik osoby niewidomej lub niedowidzącej oraz pies asystent osoby niepełnosprawnej ruchowo, który ułatwia osobie niepełnosprawnej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym”*. Szczególne uregulowanie psa przewodnika ma na celu odróżnienie go od innych zwierząt, nie spełniających funkcji opisanych powyżej. Uzupełniając powyższą definicję należy dodać, że osoba niepełnosprawna nie jest zobowiązana do zakładania psu asystującemu kagańca oraz prowadzenia go na smyczy (art. 20a ust. 4 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Stosownie do art. 20a ust.1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: *„Osoba niepełnosprawna wraz z psem asystującym ma prawo wstępu do obiektów użyteczności publicznej, w szczególności: budynków i ich otoczenia przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, **gastronomii**, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym*

⁶⁹ Dz. U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721

*śródlądowym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz **innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych, do parków narodowych i rezerwatów przyrody, na plaże i kąpieliska.***” Jednocześnie przepis art. 59a ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia⁷⁰ nakłada obowiązek na podmioty działające na rynku spożywczym, prowadzące zakłady obrotu żywnością lub gastronomii, uwzględniania w procedurach dotyczących dobrej praktyki higienicznej oraz wdrażania i stosowania zasad systemu HACCP prawo wstępu i korzystania z tych zakładów przez osoby niepełnosprawne z psem asystującym w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Tym samym praktyka zakazująca Swietłanie wstępu z psem przewodnikiem do punktu dystrybucji produktów żywnościowych stanowi dyskryminację bezpośrednią z uwagi na niepełnosprawność.

Tego rodzaju zakaz nie tylko narusza prawa podmiotowe określonych osób, godzi w przepisy dotyczące ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawy o bezpieczeństwie żywności i żywienia, ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ale również tworzy bariery w dostępie do obiektów użyteczności publicznej - pełnego uczestnictwa w życiu publicznym i społecznym osób niepełnosprawnych.

Dobre praktyki:

Podstawową kwestią w tym przypadku jest znajomość przepisów prawa i umiejętne jego stosowanie. Zapewnienie równego dostępu do usług i bezpiecznego funkcjonowania osób z niepełnosprawnością powinno być oczywiste dla wszelkich instytucji publicznych, a zwłaszcza w tych, których zadaniem jest świadczenie pomocy.

Wyniki badań z udziałem osób niewidomych i niedowidzących⁷¹ wskazują, że głównym wsparciem oferowanym im przez system pomocy społecznej są środki finansowe. Rządziej podejmowanym działaniem na rzecz osób niepełnosprawnych jest aktywizacja

⁷⁰ Dz. U. z 2010 r. Nr 136 poz. 914

⁷¹ E. Wójcikiewicz- Skrzypczak, *Badanie potrzeb w zakresie szkoleń zdalnych wspierających aktywizację zawodową osób niewidomych i niedowidzących*, Lipiec 2012

społeczna chyba, że taka osoba zwróci się do placówki z prośbą a o pomoc. Być może ośrodki pomocy społecznej mogłyby korzystać ze wsparcia np. wolontariuszy, którzy wspieraliby osoby z niepełnosprawnością, również w drobnych sprawach np. zakupach.

Z pomocy wolontaryjnej korzysta m.in. OPS dzielnicy Włochy w Warszawie.

Wiele osób w naszym społeczeństwie ma trudność w kontakcie z osobami z niepełnosprawnością. Nie wiedzą jak się zachować, odczuwają lęk lub zażenowanie. Takie zachowania stanowią również problem dla osób z niepełnosprawnością, ograniczając ich funkcjonowanie społeczne.

Bardzo wskazane byłoby zatem prowadzenie szkoleń dla pracowników instytucji publicznych z zakresu udzielania pomocy i kontaktów społecznych, w tym interpersonalnych. W przypadku braku takiej możliwości warto skorzystać z szerokiej oferty poradników, które omawiają sposób zachowania się oraz najczęściej popełniane błędy w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi. Można korzystać z publikacji „Praktyczny poradnik savoir – vivre wobec osób niepełnosprawnych” przygotowany przez United Spinal Association i przetłumaczony i zaadaptowany w wersji polskiej, dostępny bezpłatnie na stronie: www.gdansk.pl.

Przykłady do naśladowania

Jednym z przykładów dobrych praktyk jest akcja Fundacji Szansa dla Niewidomych "Administracja bez barier"⁷². Celem było wdrożenie rozwiązań, które wpłynęłyby na jakość obsługi oraz zmieniły sposób postrzegania instytucji publicznych. Zwracano uwagę na dostosowanie miejsc do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzroku, sposoby rozwiązywania codziennych spraw.

Dobre praktyki w tym zakresie stosuje przykładowo Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku. Strona internetowa tej placówki posiada certyfikat „Strona przyjazna Niewidomym”, który jest przyznawany serwisom dostosowanym do potrzeb osób niewidomych i niedowidzących. Działania takie mają na celu przeciwdziałanie dyskryminacji tej grupy.

Warto przypomnieć, że do 30 maja 2015r. wszystkie serwisy administracji publicznej powinny być przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością

⁷² E. Sadowska-Dubicka, *Niewidomi z szansą na lepszą obsługę w białostockich urzędach*, Białystok 2011, www.bialystokonline.pl [dostęp 16 stycznia 2015]

(rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności (...) z 12 kwietnia 2012)⁷³.

Inicjatywa innych instytucji publicznych działających w celu poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnością wzroku zasługuje na uwagę. Urząd Miasta Poznań umożliwił osobom niewidomym kontakt za pomocą alfabetu Braille'a, obejmuje to zarówno składanie różnych dokumentów, wniosków, jak i odpowiedzi Urzędu.

Wspomnieć należy również o bardzo obiecującym warszawskim projekcie "Virtualna Warszawa". Został on wdrożony w Stołecznym Centrum Osób Niepełnosprawnych.

Jest to system działający w oparciu o technologię GPS. Ma on formę aplikacji telefonicznej umożliwiającej osobom z dysfunkcją wzroku poruszanie się po mieście oraz wielu obiektach. Otrzymują one za jej pomocą informacje głosowe np.: o trasie do gabinetu lekarskiego, pokoju lub okienka, do którego osoba chce się zgłosić, o tym, że zbliża się jej kolej do pobrania numerka kolejkowego. Jest to projekt innowacyjny i użyteczny społecznie, w 2014 roku został nagrodzony w międzynarodowym konkursie Mayors Challenge.

Oprócz wdrażania technicznych rozwiązań w urzędach, umożliwiających kontakt, pozyskiwanie informacji przez osoby niewidome i niedowidzące, warto także pamiętać o kwestiach podstawowych, a zwłaszcza, czy budynek instytucji publicznej spełnia podstawowe wymogi architektoniczne i techniczne, które podnoszą komfort, dostępność i bezpieczeństwo.

Korytarze powinny być dobrze oświetlone, zmiany wysokości wyraźnie oznaczone, a napisy informacyjne duże i czytelne (bardzo istotne dla osób niedowidzących), mogą posiadać też odpowiedniki w języku Braille'a. Schemat w postaci trójwymiarowej mapy przy wejściu mogłyby pomóc zapoznać się z topografią obiektu. Warto także przygotować specjalne wersje ulotek i broszur informacyjnych (ze stosunkowo dużym rozmiarem czcionki, których tło byłoby jasne i jednobarwne). Takie materiały będą czytelne nie tylko dla osób niedowidzących, ale także starszych z gorszą ostrością wzroku.

⁷³ Dz. U. 2012 poz. 526

3. Regulacje antydyskryminacyjne w UE

Polska, przystępując do Unii Europejskiej, implementowała przepisy związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Art. 10 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁷⁴ określa cel i zadanie Unii Europejskiej, który nakazuje „*przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*” Podobny charakter w odniesieniu do płci ma art. 8 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowiąc, że „*we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.*”

Przepisy związane z dyskryminacją znajdują się również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁷⁵. Art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej zakazuje wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, z kolei art. 23, choć jest pewnym powtórzeniem powyższej regulacji, to *a contrario* do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, nakazuje zapewnić równość kobiet i mężczyzn.

Poza przytoczonymi regulacjami zwalczającymi dyskryminację warto również wspomnieć o ratyfikowanych umowach międzynarodowych poruszających ww. kwestie: Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁷⁶, Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych⁷⁷, Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet⁷⁸, Konwencji Ramową o ochronie mniejszości narodowych⁷⁹, Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej⁸⁰, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁸¹ Międzynarodowy Pakt Praw

⁷⁴ Dz. Urz. UE z 2004 r. 90.864/2

⁷⁵ Dz.U.UE.C.2007.303.1

⁷⁶ Dz. U. z 1993 r. Nr 61. poz. 284

⁷⁷ Dz. U. z 2012 r. poz. 1169

⁷⁸ Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71

⁷⁹ Dz. U. z 2002 r. Nr 22 poz.209

⁸⁰ Dz. U. z 1969 r. Nr 25 poz. 187

⁸¹ Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 169

Obywatelskich i Politycznych⁸², Konwencja z dnia 20 czerwca 1983 r. Dotycząca Rehabilitacji Zawodowej i Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych⁸³.

Przechodząc na grunt polskiego ustawodawstwa kwestię dyskryminacji reguluje przede wszystkim ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Zakres stosowania ustawy jest dość szeroki, określony w art. 4 ustawy „*ustawę stosuje się w zakresie: podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji, dostępu i warunków korzystania z: a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu, b) zabezpieczenia społecznego, c) opieki zdrowotnej, d) oświaty i szkolnictwa wyższego, e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie*”. Nadto odpowiednie regulacje związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji w zatrudnieniu oraz nawiązywaniu stosunku pracy, a zatem już w momencie rekrutacji zawarte są w kodeksie pracy, Rozdziale IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu (art. 18^{3a} – art. 18^{3e} kodeksu pracy).

W zakresie zatrudnienia określone zachowania mogą również stanowić przestępstwo. Penalizacja wynikająca z kodeksu karnego ma duże znaczenie nie tylko z uwagi na sankcje związane z popełnieniem przestępstwa zawarte w określonych przepisach, ale również z uwagi na wiążącą się z tym utratę zatrudnienia i niemożność podjęcia pracy. Np. w wielu ofertach pracy sektora publicznego warunkiem niezbędnym podjęcia zatrudnienia jest niekaralność. Istotne przepisy ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny⁸⁴ związane

⁸² Dz. U. z 1977 r. Nr 38 poz. 167

⁸³ Dz. U. z 2005 r., Nr 43, poz. 412.

⁸⁴ Dz. U. z 1997 r. Nr 88 poz. 553

z dyskryminacją znajdują się w art. 199 kodeksu karnego, art. 218 kodeksu karnego. Kodeks karny penalizuje również inne działania związane z dyskryminacją w przestrzeni publicznej tytułem przykładu art. 119 kodeksu karnego, art. 194 kodeksu karnego, art. 256 kodeksu karnego oraz art. 257 kodeksu karnego.

Wspomnieć należy również, że również ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸⁵ zawiera regulacje mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji. Przepisy te nakazują odpowiednie zachowanie instytucjom związanym z pośrednictwem pracy np. art. 19c (Agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na określone przesłanki), art. 36a. Z kolei art. 121 ust. 3 zawiera zakaz dyskryminacji pod groźbą grzywny nie niższej niż 3.000 zł przez podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakazuje pod groźbą grzywny dyskryminacji również pracodawcom stanowiąc, że *„kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł”*.

Przepisy związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji znajdują się również w następujących aktach prawnych: ustawa z dnia 17 maja 1989 roku o gwarancjach wolności sumienia i wyznania⁸⁶, ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁸⁷, ustawa z dnia 15 lipca 1987 roku o Rzeczniku Praw Obywatelskich⁸⁸

Warto nadmienić, że analizując przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w przypadku problemów interpretacyjnych należy mieć na uwadze Dyrektywę nr 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁸⁹, Dyrektywę Rady nr 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę

⁸⁵ Dz. U. z 2013 r. poz. 674

⁸⁶ Dz. U. z 2005 r. Nr 231, poz. 1965 ze zm.

⁸⁷ Dz. U. Nr 123, poz. 776 ze zm.

⁸⁸ Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.

⁸⁹ Dz.U.U.E.L.2006.204.23

równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁹⁰, Dyrektywę Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁹¹, Dyrektywę Rady nr 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁹² oraz Dyrektywę Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa⁹³.

W tym miejscu dodać należy, że w określonych sytuacjach w przypadku dyskryminacji możliwe jest skorzystanie w przypadku naruszenia również dóbr osobistych z przepisów kodeksu cywilnego odpowiednio art. 23 kodeksu cywilnego, 24 kodeksu cywilnego oraz art. 448 kodeksu cywilnego.

Podsumowując powyższe w regulacjach europejskich oraz ustawodawstwie polskim można odnaleźć szereg przepisów odnoszących się do przeciwdziałania dyskryminacji. Zauważyć należy, że obok wolności - równość jest podstawowym prawem konstytucyjnym. *„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.”*⁹⁴ Tym samym dyskryminacja nie doznaje wyjątków, a prawo to powinno być respektowane przez wszystkich obywateli polskich i cudzoziemców.

⁹⁰ Dz.U.U.E.L.2004.373.37

⁹¹ Dz.U.U.E.L.2000.303.16, Dz.U.U.E-sp.05-4-79

⁹² Dz.U.U.E.L.2000.180.22, Dz.U.U.E-sp.20-1-23

⁹³ Dz.U.U.E.L.1986.359.56, Dz.U.U.E-sp.05-1-330

⁹⁴ Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 Nr 78 poz. 483 ze zm.)