



Księga Dobrych Praktyk Dla Liderek i Liderów ze Społeczności Romskiej

WSTĘP

Mamy przyjemność oddać w Państwa ręce publikację „**Poradnik dla Liderów Społeczności Romskiej**”, która została opracowana wspólnie przez przedstawicieli społeczności romskiej w Polsce oraz przedstawicieli grupy większościowej.

Publikacja powstała w ramach realizacji projektu: „Liderki i liderzy romscy przeciwko wykluczeniu” wdrażanego w ramach programu Aktywni obywatele ze środków Funduszu Krajowego.

Niniejsza publikacja powstała z myślą o członkach społeczności romskiej, których kompetencje osobiste oraz nabyte, a przede wszystkim doświadczenia własne, predestynują ich do pełnienia roli pełnomocników, rzeczników, ombudsmenów swojej grupy etnicznej.

Publikacja zawiera wskazówki dla liderek i liderów romskich, pomagające rozpoznawać, nazywać i przeciwdziałać przejawom wykluczenia w różnych sferach życia prywatnego, zawodowego i społecznego. Odwołujemy się do przepisów prawa polskiego oraz prawa europejskiego i dajemy proste wskazówki, jak korzystać z zasobów prawnych, by w pełni realizować swoje prawa i bronić interesów swoich i reprezentowanej grupy.

Publikacja podzielona została na trzy części.

Pierwsza część stanowi omówienie problemów, z jakimi mogą się spotykać samorzecznicy - liderki i liderzy romscy. Skupiliśmy się tu na dyskryminacji i wszelkich jej przejawach. Podajemy przykłady wykluczenia ze względu na pochodzenie etniczne z życia wzięte.

Cześć druga stanowi omówienie przepisów prawnych, aktów normatywnych obowiązujących w Polsce, które przeciwdziałają dyskryminacji, roztaczając parasol ochronny nad jednostkami i grupami zagrożonymi wykluczeniem czy marginalizowanymi. Znajomość tych aktów prawnych i mechanizmów pozwoli liderkom i liderom romskim na lepszą orientację w otoczeniu prawnym. Będą świadomi swoich praw w społeczeństwie.

W trzeciej części prezentujemy instytucje państwowe oraz organizacje pozarządowe, zajmujące się problemami wykluczenia i udzielające wsparcia osobom/grupom dotkniętym dyskryminacją.

CZĘŚĆ PIERWSZA

Czym jest samorzecznictwo?




Samorzecznictwo (ang. self-advocacy) to stanowienie o sobie, mówienie o sobie, swoich potrzebach i swoich prawach w swoim imieniu, oparte o własne doświadczenie współdzielone z innymi członkami reprezentowanej społeczności. Kluczowe w samorzecznictwie jest osobiste doświadczenie samorzecznika, które powoduje, że w sposób podświadomy, „podskórny” rozumie problemy swojej grupy i może w jej imieniu z przekonaniem występować.

Samorzecznictwo to więcej niż rzecznictwo, bo opiera się na własnym doświadczeniu, na własnych uczuciach. Samorzecznik, jako osoba dzieląca doświadczenia danej grupy, może na podstawie własnego przeżycia, doświadczenia opowiedzieć co czuje, i jakie są potrzeby społeczności, którą reprezentuje. Rzecznik natomiast pozbawiony jest własnego doświadczenia, przez co jego identyfikacja z problemami danej grupy jest słabsza i może nieprecyzyjnie odzwierciedlać potrzeby tej grupy.

Samorzecznictwo przywraca grupie poczucie godności w danej społeczności, poprzez z jednej strony przekonanie o adekwatnym przedstawianiu jej potrzeb, a z drugiej o samostanowieniu oraz bronię swoich praw przez siebie samych. Daje to poczucie siły i podmiotowości całej grupie. Aktywizuje członków grupy, dając im poczucie sprawczości i skuteczności.

Kim jest samorzecznik/lider społeczności romskiej?

Samorzecznik/lider społeczności romskiej to osoba:

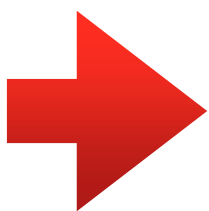
-  wywodząca się z romskiej mniejszości etnicznej, przez co rozumiejąca jej potrzeby i problemy,
-  czująca się częścią społeczeństwa większościowego,
-  mówiąca o swoich potrzebach i prawach we własnym imieniu oraz w imieniu swojej grupy,

- ▶ chcąc mieć kontrolę nad swoim życiem i podejmująca samodzielnie decyzje,
- ▶ świadoma swoich praw i obowiązków jako obywatel, pracownik, rodzic, pacjent, etc.
- ▶ wspierająca innych członków grupy w przestrzeganiu ich praw i obowiązków.

Samorzecznicy zatem biorą sprawy we własne ręce i zaczynają działać jako pełnoprawni uczestnicy życia społecznego.

Z jakimi problemami dotyczącymi społeczności romskiej mogą mieć do czynienia samorzecznicy/liderki i liderzy romscy?

Podstawowym problem dotyczącym społeczność romską są **wszelkie przejawy dyskryminacji**, mogące skutkować lub skutkujące wykluczeniem z życia społecznego, zawodowego, prywatnego.



Dyskryminacja (łac. *discriminatio* – rozróżnianie) – forma nieuzasadnionej marginalizacji (wykluczenia społecznego), objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, np. okres rozwojowy, niepełnosprawność, orientację seksualną, płeć, wyznawaną religię, światopogląd, narodowość lub rasę.

Dyskryminacja może przybierać różne formy, dlatego czasami jest tak trudna do zidentyfikowania.

Najprościej rozpoznać **dyskryminację bezpośrednią** inaczej zwaną **interpersonalną**. Występuje ona, gdy pojawiające się w bezpośrednich interakcjach międzyludzkich gorsze traktowanie osoby wynika wyłącznie z tego, że postrzegamy ją przez pryzmat cechy, bądź cech prawnie chronionych, np. niepełnosprawności lub przynależności do określonej grupy etnicznej.

Może mieć to różne formy, od ignorowania osoby dyskryminowanej, przez wyśmiewanie, obrażanie, aż po zachowania jawnie krzywdzące, jak pomijanie tej osoby przy np. awansie czy podwyżce. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia, w szczególności w takich środowiskach, gdzie bardzo silnie utrwalone są stereotypy na temat cech przypisywanych danej grupie.

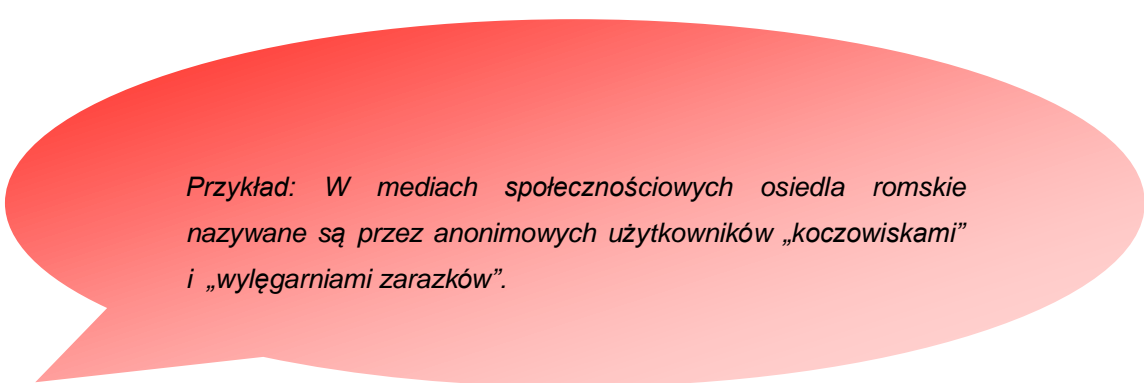
Przykład I: Pracownik magazynu firmy X- Rom jest pomijany przy awansie na stanowisko kierownika zmiany, choć pracuje w firmie najdłużej, jest sumienny, ma odpowiednie kwalifikacje. Zamiast niego do awansu przedstawiani są pozostali pracownicy nie-Romowie.

Przykład II: Dziecko romskie- uczennica I klasy szkoły podstawowej jest pomijana przez nauczycielkę przy przydzielaniu wierszy do deklamowania na przygotowywanym przez dzieci przedstawieniu na DzieńMatki, z uwagi na brak płynności w posługiwaniu się językiem polskim.

Formą dyskryminacji bezpośredniej jest **mowa nienawiści**. Polega ona na rozpowszechnianiu wypowiedzi i przekazów werbalnych i niewerbalnych, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść do określonych jednostek lub grup, najczęściej wyróżnionych ze względu na takie cechy, jak kolor skóry (rasizm), pochodzenie etniczne (ksenofobia), narodowość (szowinizm) płeć (seksizm).

Mowa nienawiści może przyjmować różne formy, od rozpowszechniania krzywdzących treści na portalach społecznościowych, nawoływania do nienawiści bądź przemocy, przez publiczne rozpowszechnianie informacji, tekstów, obraźliwych bądź upokarzających obrazów/materiałów na temat danych osób, po wzniecanie nastroju sprzyjającego zorganizowanej przemocy.

Często natomiast występuje w pozornie niegroźnej formie słownej, która w związku z tym bywa lekkomyślnie bagatelizowana. Jednak należy pamiętać, że taka pozornie niegroźna forma utrwała stereotypy, które z kolei ułatwiają dyskryminację na szeroką skalę, a nawet torują drogę do otwartej przemocy.



Przykład: W mediach społecznościowych osiedla romskie nazywane są przez anonimowych użytkowników „koczowiskami” i „wylęgarniami zarazków”.

Dyskryminacja pośrednia (niecelowa)- gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób określonego pochodzenia rasowego lub etnicznego, określonej religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, płci lub innych cech prawnie chronionych.

Pozornie neutralny przepis oznacza, że na pierwszy rzut oka nie mający nic wspólnego z kategorią rasy, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itd. w efekcie jednak stosowania go może doprowadzić do nierównego traktowania określonej grupy.

Przykład: standaryzowane testy dla dzieci, na podstawie których kierowane są one do szkół specjalnych. Stanowi to dyskryminację dzieci romskich, którym ze względu na brak biegłej znajomości, na tym etapie rozwoju, języka polskiego (jest to dla nich język obcy) oraz różnice kulturowe przypisuje się na podstawie tych testów niepełnosprawność umysłową.

Możemy wyróżnić dodatkowo **dyskryminację wielokrotną**, gdy osoba dyskryminowana jest ze względu na więcej niż jedną cechę jej przypisaną. Na przykład ze względu na pochodzenie etniczne oraz płeć.

Występuje także **dyskryminacja pozytywna**. Jest to sytuacja, w której osoby potrzebujące pomocy, marginalizowane, zagrożone wykluczeniem społecznym, zawodowym dostają wsparcie, którego nie dostają osoby z grupy większościowej. Jest więc to brak równości uzasadniony ważnym interesem społecznym.

Dyskryminacja pozytywna oznacza, że państwo stosuje pewne czasowe rozwiązania, podejmuje działania czy wprowadza określone środki prawne mające na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych np. osób o innej narodowości, celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają. Dyskryminacja pozytywna jest oczywiście pożądana przez grupy mniejszościowe.

Przykład: dzieci romskie w szkole otrzymują wsparcie w postaci Asystentów Edukacji Romskiej oraz zwiększonej subwencji oświatowej. Jest to oczywiście potrzebne aby wyrównywać szanse dzieci w edukacji.

Można wspomnieć także, że jednym z przejawów dyskryminacji jest zachęcanie innych do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazywanie im tego. Namawianie innych do zachowań dyskryminujących samo w sobie jest dyskryminacją, a co za tym idzie jest niezgodne z prawem.

CZĘŚĆ DRUGA


Jak prawo chroni przed dyskryminacją?

Jeśli jesteś ofiarą dyskryminacji, jesteś świadkiem dyskryminacji innej osoby z Twojej grupy lub jako samorzecznik występujesz w imieniu członka Twojej grupy, możesz wykorzystać dostępne mechanizmy prawne, aby jak najlepiej zabezpieczyć chronione interesy.


Co możesz zrobić?

➔ Możesz pisać pisma, wnioski i skargi do każdej instytucji administracji publicznej, jeśli naruszenie Twoich praw miało miejsce w związku z działaniem tej instytucji lub jej pracowników (urzędy administracji publicznej, jednostki samorządu terytorialnego).


➔ Możesz skorzystać z prawa wystąpienia na drogę sądową w procesie karnym. Możesz akty dyskryminacji zgłosić na Policji lub do Prokuratury. Organy ścigania mają obowiązek zająć się sprawą i rozpocząć odpowiednią procedurę. Na Policji składamy zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa. Może to być zrobione ustnie lub pisemnie. Do Prokuratury składamy zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa na piśmie. W obu sytuacjach należy opisać dokładnie zdarzenie, do którego doszło wraz z podaniem miejsca i czasu jego zajścia. Jeśli działasz jako samorzecznik możesz towarzyszyć osobie składającej zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, jednak zeznania będzie musiała złożyć ta osoba samodzielnie. Złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa jest wolne od opłat. Będzie musiała złożyć ta osoba samodzielnie. Złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa jest wolne od opłat.




Możesz skorzystać z prawa wystąpienia na drogę sądową w procesie cywilnym. Może to być postępowanie o ochronę dóbr osobistych, gdy wskutek dyskryminacji zostały one naruszone (np. poprzez szkalowanie czy wyszydzanie, wyśmiewanie naruszona została Twoją godność, dobre imię) lub o naprawienie szkody z tytułu nierównego traktowania (np. w dostępie do edukacji Twoim lub Twoich dzieci, dostępie do opieki zdrowotnej). Wniesienie pozwu jest sprawą bardziej skomplikowaną i może wymagać fachowej pomocy prawnika. Sprawdź czy w Twojej miejscowości oferowane są darmowe porady prawne radcy prawnego lub adwokata. W ramach tej pomocy możesz liczyć na wsparcie w opracowaniu planu działania oraz przygotowaniu odpowiednich dokumentów. Takie porady są często udzielane w sądach w tzw. „Pokojach adwokackich”. Postępowanie cywilne wymaga wniesienia opłaty. Można jednak uzyskać zwolnienie od kosztów sądowych.




Jeśli dyskryminacja dotyczy Twoich praw pracowniczych możesz zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub wystąpić z pozwem do sądu pracy. Do Państwowej Inspekcji Pracy składamy zawiadomienie, w wyniku którego PIP prowadzi postępowanie. Ustalenia Państwowej Inspekcji pracy mogą stanowić następnie dowód w postępowaniu cywilnym o odszkodowanie



Możesz skierować wniosek (nazywany potocznie „skargą”) do Rzecznika Praw Obywatelskich na działania, które naruszają Twoje prawa człowieka i obywatela, oraz jeśli doświadczasz nierównego traktowania z tego powodu kim jesteś. Złożenie wniosku jest darmowe.



Możesz zwrócić się do organizacji pozarządowej zajmującej się problematyką dyskryminacji i uzyskać fachową pomoc prawną i wsparcie w doborze odpowiednich środków.



Przysługuje Ci także prawo złożenia skargi konstytucyjnej, na przepis ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o określonych w Konstytucji Twoich wolnościach, prawach albo obowiązkach.

Skarga jest wolna od opłaty sądowej jednak w Twoim imieniu złożyć ją może wyłącznie adwokat lub radca prawny. Możesz złożyć do sądu rejonowego, właściwego dla miejsca Twojego zamieszkania, wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu.



Możesz również skierować skargę indywidualną do instytucji międzynarodowych, tj. do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu i Komitetów Organizacji Narodów Zjednoczonych w Genewie.

Podkreślenia wymaga fakt, że aby móc podejmować akcje prawne należy znać przepisy prawa, na które można się powołać. Znajomość konkretnych artykułów Konstytucji RP, ustaw i rozporządzeń, a nawet dyrektyw prawa unijnego pozwala na konkretyzowanie żądań i wniosków. Sprawne posługiwanie się przepisami daje gwarancję, wysłuchania i traktowania z należytą powagą. Orientacja w otoczeniu prawnym i znajomość swoich praw i obowiązków przekłada się na pewność siebie liderki/lidera oraz ułatwia obronę interesów swoich i reprezentowanej grupy. Zachęca także innych członków społeczności do podążania za liderką/liderem i przejmowania kontroli nad swoimi sprawami.

Przepisy prawa, które pomogą w pełnieniu roli liderki/lidera

- § Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
- § Ratyfikowane Umowy Międzynarodowe
- § Rozporządzenia i Dyrektywy UE
- § Ustawy i Rozporządzenia z mocą ustawy
- § Akty prawa miejscowego

Konstytucja to najwyższy akt prawa w hierarchii aktów prawnych obowiązujących w naszym kraju.

Konstytucja to zapis wartości, które obowiązują w państwie. Zapis wartości w postaci uniwersalnych zasad i norm, które następnie są doprecyzowywane w aktach prawnych niższego rzędu (ustawy, rozporządzenia z mocą ustawy) i które muszą być z Konstytucją i wyrażonymi w niej zasadami zgodne.



Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, póź. 483)

Art. 32 Konstytucji

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Zasada wyrażona w tym przepisie odpowiada ogólnym normom obowiązujących w państwach prawa, gdzie szanowane są wolności i prawa człowieka i obywatela. Jest to ogólny zakaz dyskryminacji na jakimkolwiek polu, który następnie konkretyzowany jest w aktach prawnych niższego rzędu.

Art. 33 Konstytucji

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zasadzie równości płci ustawodawca poświęcił odrębny przepis. Kobiety i mężczyźni powinni być traktowani równo bez względu na sferę życia.

Art. 35 Konstytucji

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.

To bardzo ważny przepis, który szanuje wolność mniejszości narodowych i etnicznych do zachowania własnej tożsamości kulturowej i posługiwania się własnym językiem. Daje on możliwość romskim społecznościom posługiwania się własnym językiem w swoim gronie, nawet w obecności przedstawicieli społeczeństwa większościowego np. w urzędach nikt nie może zakazać Romom rozmów między sobą we własnym języku. Nikt nie może zakazać Romom kultywowania własnej kultury i pielęgnowania własnych obyczajów i tradycji.

Art. 48 Konstytucji

Rodzice mają prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniem. Wychowanie to powinno uwzględniać stopień dojrzałości dziecka, a także wolność jego sumienia i wyznania oraz jego przekonania.

Jest to bardzo ważny przepis dla mniejszości romskiej w kontekście problemów w środowisku szkolnym, które dotyczą dzieci romskich. Jest to zasada, która nakazuje szacunek dla odmienności kulturowych i obyczajów panujących w grupie mniejszości romskiej związanych z wychowaniem dzieci. Nakazuje ona organom państwa (w tym szkołom i ich przedstawicielom) respektowanie wartości i przekonań, które dla Romów stanowią ważne zasady, którymi kierują się przy wychowaniu dzieci. Dotyczy to np. uczestnictwa w zajęciach WF dzieci romskich, które w społeczności romskiej są uznane za dojrzałe. Oznacza to, że aktywność fizyczna dzieci po osiągnięciu przez nich pewnego wieku powinna być dostosowana do norm kultury romskiej.

**Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu
niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania -
„ustawa równościowa”
(Dz.U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700).**



Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Jest to katalog zamknięty, co oznacza, że inne przesłanki nie wchodzą w zakres stosowania ustawy.

Zgodnie z ustawą zakazana jest dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, zachęcanie czy nakazywanie dyskryminacji. Zakazane jest także stosowanie jakichkolwiek represji z racji skorzystania z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Ustawa reguluje m. in. kwestie równego traktowania i zakazu dyskryminacji w obszarze dostępu do dóbr i usług, opieki zdrowotnej, podejmowania działalności gospodarczej, działania w związkach zawodowych, zabezpieczenia społecznego, podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych, a także oświaty i szkolnictwa wyższego.

Każdy, wobec kogo zasada **równego traktowania** została naruszona, ma prawo żądać odszkodowania i dochodzić swoich praw na drodze sądowej (stosuje się wówczas przepisy Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego).

Ustawa nie znajduje zastosowania do sfery życia prywatnego, rodzinnego oraz do czynności prawnych, pozostających w związku z tymi sferami, swobodę wyboru strony umowy (o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości), usługi edukacyjne w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć, odmienne traktowanie co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i kończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, pod pewnymi warunkami odmienne traktowanie osób fizycznych ze względu na wiek oraz odmienne traktowanie ze względu na kryterium obywatelstwa (m. in. w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej).

Ustawa równościowa stanowi jeden z ważniejszych aktów prawnych, obowiązujących w naszym państwie, w którym poruszona została tematyka dotycząca przeciwdziałania dyskryminacji.

Ustawa równościowa wprowadziła również obowiązek ustanowienia organu właściwego w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania. Zadanie dotyczące realizacji zasady równego traktowania oraz walki z dyskryminacją powierzono **Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania**, które to urzędy stoją na straży monitorowania przestrzegania zasady równości oraz podejmują działania zmierzające do eliminacji naruszeń.

Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r.
(Dz.U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 ze zm.)



Akty dyskryminacji mogą stanowić jednocześnie naruszenie dóbr osobistych człowieka. Kodeks cywilny otwiera drogę sądową dla każdego, czyje dobra osobiste zostały naruszone wskutek bezprawnych działań. W związku z tym, że działania dyskryminujące są bezprawne każdy, kto poczuł, że jego dobro osobiste (cześć, godność, dobre imię, wizerunek, twórczość) zostały naruszone lub choćby zagrożone może domagać się od osoby naruszającej odpowiednich działań,

tj. zaniechania naruszeń, usunięcia ich skutków oraz może żądać także zadośćuczynienia za krzywdę, jaką działanie kryminujące wyrządziło. Może też żądać naprawienia szkody, jeśli szkoda taka powstała wskutek działań dyskryminujących.

Art. 23 Kodeksu Cywilnego

Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24 Kodeksu Cywilnego

§ 1. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

§ 2. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

§ 3. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.

Art. 415 Kodeksu Cywilnego

Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku

(Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.)



Kodeks pracy zakazuje wszelkich form dyskryminacji (bezpośredniej, pośredniej) w zatrudnieniu m.in. ze względu na płeć, rasę, narodowość, religię czy pochodzenie etniczne. Kodeks pracy odnosi się do form dyskryminacji na wielu polach. Równe traktowanie w zatrudnieniu jest jedną z podstawowych zasad obowiązujących, jeśli chodzi o stosunek pracy. Pracodawca nie może dyskryminować pracowników z przyczyn wymienionych w kodeksie pracy. Naruszenie zasad równego traktowania jest wykroczeniem przeciwko prawu pracownika do godnej pracy.

Art 18 3 a Kodeksu Pracy

Zakaz dyskryminacji pracowników

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

W dalszej części tego przepisu poświęconego dyskryminacji wyjaśnione zostało na czym polega dyskryminacja bezpośrednia oraz pośrednia.

Ustawodawca w przepis tym wskazał, że przejawem dyskryminacji jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu

lub nakazywaniu jej naruszenia tej zasady. W tym przepisie ustawodawca odnosi się także do molestowania oraz molestowania seksualnego.

Art. 18 3 c Kodeksu Pracy

Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18 3 d Kodeksu Pracy

Prawo do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art 18 3 e Kodeksu Pracy

Ochrona Pracowników

§1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Wspomniane wyżej przepisy ustanawiają szeroką ochronę antydyskryminacyjną pracowników. Dotyczy to wszelkich zachowań pracodawcy począwszy od etapu zatrudniania, poprzez obowiązek jednakowego wynagradzania za jednakową pracę, równe traktowanie pracowników przy wykonywaniu obowiązków. Pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równości przysługuje odszkodowanie. Można się go domagać na drodze procesu sądowego. Nadto ustawodawca wyraźnie stwierdził, że zgłaszanie przez pracownika zachowań dyskryminujących nie może być samo w sobie przyczyną dyskryminacji i powodować dla pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Dotyczy to także pracownika udzielającego pomocy czy wsparcia w działaniach antydyskryminacyjnych innemu pracownikowi.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001) zakazane jest ogłaszanie dyskryminujących informacji o wolnych miejscach w zatrudnieniu. Informując o wolnych miejscach, pracodawcy nie mogą zatem formułować wymagań dyskryminujących kandydatów m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie religijne (art. 36 § 5).

Kodeks karny z dnia 6 czerwca 1997 roku

(Dz.U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 ze zm.)



Zgodnie z Kodeksem karnym odpowiedzialności karnej podlega osoba dopuszczająca się przestępstw dyskryminacji rasowej (art. 119), nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, rasowych, etnicznych czy wyznaniowych oraz znieważania innych osób z tych właśnie przyczyn (art. 256 i 257). Sprawę można zgłosić na Policję lub do Prokuratury.

Art. 119 Kodeksu Karnego

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto publicznie nawołuje do popełnienia przestępstwa określonego w § 1.

Art. 257 Kodeksu Karnego

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Jeśli naruszone zostały powyższe normy, można skierować sprawę na drogę postępowania karnego składając na Policji lub do Prokuratury zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa wymieniając artykuły kodeksu karnego, które sprawca naruszył swoim działaniem.

Art. 256 Kodeksu Karnego

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

§ 3. Nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego określonego w § 2, jeżeli dopuścił się tego czynu w ramach działalności artystycznej, edukacyjnej, kolekcjonerskiej lub naukowej.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd orzeka przepadek przedmiotów, o których mowa w § 2, chociażby nie stanowiły własności sprawcy.

Europejska Konwencja Praw Człowieka z 1950 roku



Europejska Konwencja Praw Człowieka zakazuje wszelkiej dyskryminacji z powodów m.in. płci, rasy, koloru skóry, języka, religii, pochodzenia narodowego lub społecznego, przynależności do mniejszości narodowej (art. 14). Jednak przepis ten musi być stosowany łącznie z jednym z pozostałych postanowień Konwencji. Gwarantem przestrzegania konwencji jest **Europejski Trybunał Praw Człowieka**. Prawo do skargi umożliwia osobom (skargi indywidualne) i państwom-stronom konwencji (skargi międzypaństwowe) dochodzenie praw i wolności zagwarantowanych w Konwencji.

Ustawodawstwo Unii Europejskiej



Polska stając się członkiem Unii Europejskiej zobowiązała się do przestrzegania prawa wspólnotowego. Zgodnie z art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do **zwalczania wszelkiej dyskryminacji** ze względu na m.in. płeć, rasę lub pochodzenie etniczne. Poza tym art. 19 Traktatu stanowi, że Unia może podjąć środki w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji.

Do polskiego porządku prawnego implementowane zostały (częściowo) tzw. dyrektywy równościowe tj. dyrektywa 2000/43/WE oraz dyrektywa 2000/78/WE. Pierwsza z tych dyrektyw wprowadza w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne.

Druga dyrektywa dotyczy równości w zatrudnieniu zakazując, wszelkiej dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Warto również pamiętać o **Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej**, zgodnie z którą wszyscy są równi wobec prawa (art. 20) oraz zakazana jest dyskryminacja ze względu m.in. na płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, przynależność do mniejszości narodowej czy przynależność państwową (art. 21). Ponadto, Karta stanowi, iż Unia szanuje różnicowanie kulturalne, religijne i językowe (art. 22). Karta wprowadza również zasadę równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia (art. 23).

Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej



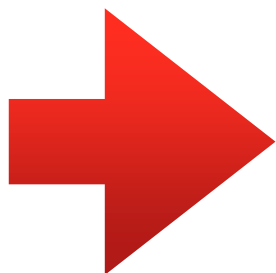
Konwencja ta jest w całości poświęcona zakazowi dyskryminacji rasowej. „Dyskryminacja rasowa” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, koloru skóry, urodzenia, pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie bądź uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania, na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

Strategia Unii Europejskiej wobec Romów

Unia Europejska podejmuje działania na rzecz integracji Romów. W 2020 roku Komisja Europejska przyjęła nowy 10-cio letni plan na rzecz wspierania Romów w UE. Plan ten skupia się na siedmiu kluczowych obszarach: równouprawnieniu, włączeniu, udziale, kształceniu, zatrudnieniu, zdrowiu, i mieszkalnictwie. W odniesieniu do każdego obszaru Komisja przedstawiła państwom członkowskim nowe cele i zalecenia dotyczące ich realizacji. Zarówno cele, jak i zalecenia posłużą za ważne narzędzia monitorowania poprawy i zagwarantowania, by UE czyniła większe postępy w zapewnianiu niezbędnego wsparcia, którego tak wielu Romów mieszkających w UE nadal potrzebuje.

Komisja zaproponowała cele minimalne do 2030 r., w oparciu o postępy poczynione w odniesieniu do poprzednich ram. Aby osiągnąć te cele, państwa członkowskie muszą wdrożyć odpowiednie strategie polityczne. Komisja przedstawia wytyczne dla państw członkowskich i sporządziła wykaz środków, które państwa członkowskie powinny wprowadzić w celu przyspieszenia postępów na drodze do zapewnienia równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów. Wytyczne i środki obejmują m.in. opracowanie systemów wsparcia dla romskich ofiar dyskryminacji, kampanie podnoszące świadomość w szkołach, wspieranie wiedzy finansowej, promowanie zatrudnienia Romów w instytucjach publicznych oraz poprawę dostępu romskich kobiet do badań lekarskich wysokiej jakości, badań przesiewowych i usług z zakresu planowania rodziny.

CZĘŚĆ TRZECIA



Rola samorzecznika/liderki, lidera może być trudna i frustrująca. Liderki i liderzy mogą napotykać wiele przeciwności i trudności w dochodzeniu praw. Czasem trudno jest samemu stawiać czoła problemom i dlatego warto korzystać z dostępnej pomocy i wsparcia organów państwa oraz organizacji pozarządowych.

Gdzie liderki/liderzy mogą szukać wsparcia swoich działań?



Rzecznik Praw Obywatelskich



Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania







Pełnomocnicy Wojewodów ds. mniejszości narodowych i etnicznych



Pełnomocnicy Prezydentów miast ds. równego traktowania



Państwowa Inspekcja Pracy

	Organizacje pozarządowe
	miejsca świadczące darmową pomoc prawną
	sądy powszechne i prokuratury
	policja

Rzecznik Praw Obywatelskich

Rzecznik Praw Obywatelskich jest konstytucyjnym, niezależnym i niezawisłym organem państwowym. Jego zadaniem jest stanie na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji i innych aktach prawnych.

Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania należy m.in.:

1. analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób
2. prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji
3. opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Wniosek do RPO powinien zawierać:

- imię i nazwisko;
- adres, pod który należy kierować korespondencję;
- dokładne wskazanie, czego dotyczy sprawa oraz podanie argumentów wskazujących na naruszenie wolności lub prawa;
- niezbędne dokumenty (kopie lub odpisy), które skarżący posiada.

Wniosek kierowany do Rzecznika jest wolny od opłat.

Możliwe działania RPO

Rzecznik może udzielić porady prawnej wskazując możliwe środki prawne, jednak nie może działać bezpośrednio w imieniu skarżącego. Rzecznik może m.in.:

- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu;
 - zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosić skargi do sądu administracyjnego i uczestniczyć w tych postępowaniach;
 - wystąpić w wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenie;
 - wnieść kasację lub skargę nadzwyczajną od każdego prawomocnego orzeczenia.
- Rzecznik Praw Obywatelskich współdziała z organizacjami pozarządowymi, ruchami obywatelskimi oraz z zagranicznymi i międzynarodowymi organami i organizacjami na rzecz ochrony wolności i praw człowieka i obywatela, także w zakresie równego traktowania.

ADRESY:

Warszawa

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Al. Solidarności 77
00-090 Warszawa
tel. (0 22) 55 17 700
bip.brpo.gov.pl

Gdańsk Biuro Pełnomocnika Terenowego RPO

Zajmuje się sprawami z woj. zachodniopomorskiego, pomorskiego i warmińsko-mazurskiego.

Adres: ul. Chmielna 54/57, 80-748 Gdańsk
e-mail: gdansk@brpo.gov.pl
tel. (58) 764 73 06

Katowice Biuro Pełnomocnika Terenowego RPO

Zajmuje się sprawami z województw śląskiego, małopolskiego i świętokrzyskiego.

Adres: ul. Jagiellońska 25, 40-032 Katowice

tel. (32) 72 86 800

mail: katowice@brpo.gov.pl

wrocław Biuro Pełnomocnika Terenowego RPO

Zajmuje się sprawami z województw dolnośląskiego, lubuskiego i opolskiego.

Adres: ul. Wierzbowa 5, 50-056 Wrocław

tel. (71) 34 69 100

mail: wroclaw@brpo.gov.pl

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania jest instytucją państwową, której celem jest realizowanie polityki rządu w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość. Jednym z zadań Pełnomocnika jest podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania.

Osoby, które czują się dyskryminowane z ww. powodów mogą kierować wnioski i skargi na adres:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa

tel. 022 694 75 35, fax 022 694 72 34

e-mail: bppt@kprm.gov.pl

Pełnomocnicy Prezydentów miast ds. Równego Traktowania

Pełnomocnicy Prezydentów miast prowadzą działania na rzecz promowania różnorodności, równości, równouprawnienia, sprawiedliwości społecznej, równości szans i powszechnego uczestnictwa w życiu publicznym, kulturalnym, społecznym i gospodarczym, zwłaszcza w dziedzinach takich jak pochodzenie, religia, światopogląd, niepełnosprawność, płeć, wiek czy orientacja seksualna. Przeciwdziałają nierównościami, dyskryminacji oraz wykluczeniom.

Zadaniem pełnomocników jest realizowanie polityki miast w zakresie równego traktowania, w szczególności prowadzenie działań na rzecz promowania różnorodności, sprawiedliwości społecznej.

Należy sprawdzić w swoim mieście dane teleadresowe Pełnomocnika ds. Równego Traktowania.

Państwowa Inspekcja Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

PIP jako organ nadzorujący przestrzeganie praw pracowniczych przez pracodawców ma prawo kontrolować zakłady pracy i w razie stwierdzenia nieprawidłowości reprezentować dobra pracownika np. przed sądem pracy.

PIP ma obowiązek rozpatrywać skargi pracowników, także na dyskryminację i podejmować odpowiednie kroki prawne. **Zachowana zostaje anonimowość skarżącego pracownika.** Inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

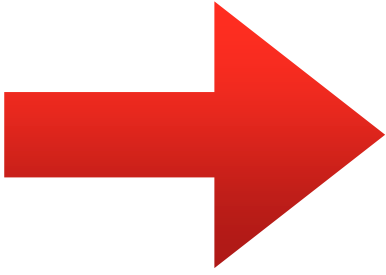
Skargi dotyczące naruszania praw pracowniczych mogą być zgłaszane do PIP pisemnie, telegraficznie, za pomocą faksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu.

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnych porad w zakresie prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy

Główny Inspektorat Pracy

ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa
tel. 22 391 82 15



Organizacje Pozarządowe

Niektóre organizacje pozarządowe (stowarzyszenia, fundacje) udzielają informacji o uprawnieniach przysługujących osobom dyskryminowanym oraz bezpłatnych porad prawnych. Pomagają dopasować odpowiednie instrumenty prawne do zachowań dyskryminacyjnych.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Zadanie Towarzystwa to między innymi:

1. wspieranie osób dotkniętych dyskryminacją i problemami z nią związanymi, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy prawnej łącznie z reprezentacją przed sądami
2. powszechnymi, sądami międzynarodowymi oraz organami administracji publicznej,
3. kształtowanie postaw tolerancji i przełamywanie uprzedzeń i stereotypów wobec grup narażonych na dyskryminację;
4. działanie na rzecz ochrony praw człowieka i propagowanie wiedzy na ich temat
5. propagowanie inicjatyw sprzyjających tworzeniu atmosfery zaufania i szacunku dla ludzi różnych religii, kultur i światopoglądów

Adres korespondencyjny:

ul. Szpitalna 5 lok. 6a, II kl, 00-031 Warszawa

Porady prawne: maszprawo@ptpa.org.pl, telefon: +48 514 502 260;

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Zgłoszenia spraw z zakresu potencjalnego naruszenia praw człowieka należy składać w formie tradycyjnego listu zawierającego szczegóły i przebieg sprawy oraz kopie najważniejszych dokumentów dotyczących problemu na adres korespondencyjny Fundacji podany powyżej

Adres:

Helsińska Fundacja Praw Człowieka
00-490 Warszawa

Amnesty International Polska

Amnesty International bada, dokumentuje i publikuje raporty o przypadkach naruszeń praw człowieka na całym świecie, ale tutaj nasza praca dopiero się rozpoczyna.

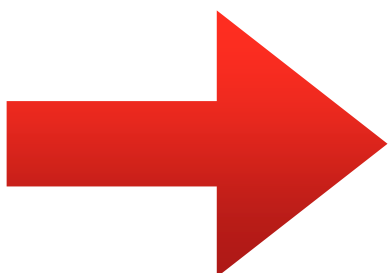
Podajemy praktyczne i skuteczne działania w celu powstrzymania naruszeń oraz pomocy ofiarom.

Stowarzyszenie Amnesty International

Pl. Lelewela 8

01-624 Warszawa

tel: 827-60-00



Darmowa pomoc prawna

Darmową pomoc prawną w ponad 1500 punktach nieodpłatnej pomocy prawnej w całym kraju.

Darmową pomoc prawną można uzyskać:

- w starostwie powiatowym
- w urzędzie gminy
- w urzędzie miasta
- w sądach powszechnych tzw. „pokoje adwokackie”
- w innych placówkach świadczących pomoc prawną

Samorzecznictwo to wyzwanie dla społeczności romskiej, to szansa na odzyskanie należnego miejsca w społeczeństwie większościowym, szansa na przywrócenie sprawiedliwości i równości. Należy jednak pamiętać, że z jednej strony bycie liderką/liderem to przywilej a z drugiej obowiązek i odpowiedzialność. Warto jednak działać by mieć poczucie wpływu na otaczającą rzeczywistość.

