

**STANDARDY UDZIELANIA  
PORAD OBYWATELSKICH  
OFIAROM DYSKRYMINACJI  
RASOWEJ, ETNICZNEJ  
LUB NARODOWOŚCIOWEJ**

---

**PRZEWODNIK**



  
**PRO HUMANUM**



**Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego**

**www.prohumanum.org  
e-mail: ngo@prohumanum.org**

**Regon: 140746544  
Konto: BZ WBK 82 1090 1043 0000 0001 0731 3870**

**Projekt zrealizowany w ramach Europejskiego Roku  
Równych Szans dla Wszystkich przy współfinansowaniu  
Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji**



**STANDARDY UDZIELANIA  
PORAD OBYWATELSKICH  
OFIAROM DYSKRYMINACJI  
RASOWEJ, ETNICZNEJ  
LUB NARODOWOŚCIOWEJ**

---

**PRZEWODNIK**



Publikacja została opracowana w ramach projektu *Jednolity system poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej – rozwiązanie modelowe*, zrealizowanym przy współfinansowaniu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Redaktor: Joanna Gospodarczyk

Copyright by PRO HUMANUM

Druk i oprawa:  
CENTRUM POLIGRAFII M.M. Jakubicy  
02-232 Warszawa, ul. Łopuszańska 53

Warszawa 2007

## Spis treści

Słowo wstępne .....	5
1. Zakaz dyskryminacji – co doradca wiedzieć powinien?.....	7
2. Symbolika rasistowska jako forma naruszenia prawa .....	19
3. Poradnictwo obywatelskie dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej w Polsce .....	31
4. Gromadzenie danych osobowych – regulacje prawa wspólnotowego oraz rozwiązania międzynarodowe.....	37
5. Baza danych przypadków o charakterze rasistowskim, ksenofobicznym i antysemickim – założenie wstępne .....	43
6. Model poradnictwa dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej, wraz z wyszczególnieniem kryteriów i procedur – propozycja uczestników seminarium.....	47
7. Model sprawozdawczości w ramach poradnictwa dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej lub narodowościowej – projekt .....	55



Szanowni Państwo,

Opracowanie, które trafia dziś do Państwa rąk, zawiera teksty wystąpień, prezentowanych i dyskutowanych podczas seminarium „*Poradnictwo obywatelskie dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej – rozwiązanie modelowe*”, które odbyło się w Jachrance pod Warszawą, w październiku 2007 roku, a także kompilację podstawowych informacji dotyczących dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej oraz poradnictwa udzielanego jej ofiarom. Publikacja powstała w ramach projektu *Jednolity system poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej – rozwiązanie modelowe*, który w 2007 r. realizowało Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM przy współfinansowaniu projektu przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Rasizm, dyskryminacja, nietolerancja – postawy, które zdecydowały o tragicznym charakterze wieku XX, wcale nie zaniknęły w wieku XXI. To problem, który dotyczy wszystkich: od dostatnich społeczeństw Zachodu, do zmagających się z głodem krajów ubogiego Południa. I walka z nim wszędzie wymaga odwagi i otwartości: podejmowania nowych wyzwań społecznych i kulturowych, rozbudzania wrażliwości społecznej, kształtowania postaw szacunku dla odmienności i różnorodności.

Szczególne zadanie stoi tu przed Zjednoczoną Europą. Musimy bowiem uświadomić sobie, iż plaga rasizmu nie omija wykształconych i nowoczesnych społeczeństw europejskich. Dlatego konieczne jest podjęcie wspólnych działań, które zjednoczą wszystkie kraje członkowskie w pracy na rzecz skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i rasizmowi. Dyskusja na ten temat rozpoczęła się w Europie stosunkowo niedawno, choć wielowiekowe doświadczenia kolonializmu europejskiego powinny wywołać wcześniejsze refleksje. Dziś instytucje UE robią wiele, aby usunąć te zapóźnienia. Unia Europejska coraz aktywniej angażuje się w działania mające bezpośredni i pośredni wpływ na przeciwdziałanie rasizmowi i ksenofobii, wykluczeniu społecznemu czy też problemom związanym z migracją.

Niestety, w Polsce rasizm i dyskryminacja rasowa nadal są tematem praktycznie nieobecny w dyskursie publicznym. Zarówno politycy, jak i media, zdają się postrzegać go w kategoriach zupełnie marginalnych, zaś znaczenie i zakres oddziaływania różnorodnych grup o charakterze rasistowskim jest zazwyczaj pomniejszane. Tymczasem istnienie grup jawnie głoszących poglądy rasistowskie czy antysemickie stanowi poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa i porządku społecznego.

Konstytucja RP i polski kodeks karny zakazują propagowania postaw rasistowskich i ksenofobicznych, promowania związanych z tymi postawami ideologii, nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych czy rasowych. Brakuje jednak praktycznych narzędzi do przeciwdziałania tym zjawiskom. Sieć poradnictwa obywatelskiego tworzona przez różne organizacje pozarządowe i inne instytucje, nie dysponuje skutecznym mechanizmem reakcji na zdarzenia o charakterze dyskryminacji rasowej, etnicznej lub narodowościowej. Dotychczas w pracy organizacji udzielających wsparcia ofiarom dyskryminacji wykorzystywane były samodzielnie opracowane narzędzia i standardy działania, które różniły się między sobą co do tak podstawowych kwestii, jak kryteria uznawania określonego zdarzenia za mające charakter dyskryminacji, czy też metody klasyfikacji i archiwizacji zdarzeń. Rozbieżności te nie tylko nie pozwoliły na wypracowanie jednolitych standardów poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, narodowościowej lub etnicznej, ale także uniemożliwiły analizę porównawczą statystyk, prowadzonych przez te podmioty w celu określenia skali zjawiska dyskryminacji w Polsce.

W seminarium zorganizowanym przez Stowarzyszenie PRO HUMANUM uczestniczyli przedstawiciele organizacji pozarządowych i innych instytucji, zajmujących się na co dzień najszerzej pojętą problematyką dyskryminacji. W niniejszej publikacji znajdziecie Państwo teksty wystąpień, dotyczących historii oraz perspektyw rozwoju poradnictwa obywatelskiego w Polsce, prawnych aspektów zakazu dyskryminacji i regulacji nt. gromadzenia danych osobowych.

Najbardziej praktyczną część publikacji stanowią wypracowane podczas seminarium **modelowe rozwiązania dotyczące poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej, wraz z wyszczególnieniem kryteriów i procedur niezbędnych w działalności doradczej oraz model sprawozdawczości, na podstawie którego organizacje będą mogły gromadzić dane statystyczne** i przesyłać je do jednej instytucji, która podejmie się opracowania na ich podstawie zbiorowej statystyki. Zgromadzone dane pozwolą zanalizować skalę zjawisk rasizmu, ksenofobii i nietolerancji i umożliwią wypracowanie efektywniejszych metod zapobiegawczych, a także stanowiąc będą bardzo konkretny punkt odniesienia dla raportów i działań instytucji państwowych.

Mamy nadzieję, że nasza publikacja przyczyni się do upowszechnienia wypracowanego modelu poradnictwa obywatelskiego, co zapewni stosowanie jednolitych kryteriów, metod archiwizacji i sprawozdawczości w skali całego kraju. Dzięki temu projektowane przepisy, działania informacyjne czy programy społeczne będą odpowiadać rzeczywistym potrzebom.

*Beata Machul-Telus*

Prezes Stowarzyszenia PRO HUMANUM



## 1. Zakaz dyskryminacji – co doradca wiedzieć powinien?

Prawa człowieka uczą nas w prosty i bezpośredni sposób, że jesteśmy jednocześnie identyczni i różni<sup>1</sup>. I choć różni, to równi w godności i prawach. Równość praw jest zasadą o fundamentalnym znaczeniu dla koncepcji praw człowieka oraz podstawą sprawiedliwego porządku prawnego we współczesnych systemach demokratycznych. Oznacza ona, że każdy człowiek powinien być traktowany przez prawo i instytucje państwowe tak, by jego pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, kolor skóry, stopień sprawności, orientacja seksualna czy religia bądź inne cechy, nie miały wpływu na jego sytuację prawną ani faktyczną. Szczególny walor zasady równości wobec prawa polega m.in. na tym, że zabrania ona nieuzasadnionego różnicowania w prawach, akceptując jednocześnie inność i indywidualizm każdej jednostki ludzkiej, podkreślając, że równe traktowanie nie zawsze oznacza traktowanie jednakowe<sup>2</sup>. Mając na względzie pluralistyczny, wielokulturowy i wieloetniczny charakter współczesnych społeczeństw, zgodzić się należy, że równe traktowanie nierównych często prowadzi do ludzkiego nieszczęścia i krzywdy.

### Co jest, a co nie jest dyskryminacją?

Dotychczas nie stworzono jeszcze jednej i uniwersalnie stosowanej definicji dyskryminacji. Wśród różnych rozwiązań proponuje się, by terminem *dyskryminacja* określać wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie, wynikające z określonych przesłanek, których skutkiem lub celem jest uniemożliwienie bądź ograniczenie możliwości wykonywania lub korzystania przez wszystkich ludzi – na warunkach równości – ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności<sup>3</sup>. W prawie międzynarodowym odnajdziemy m.in. definicje dyskryminacji rasowej<sup>4</sup> lub dyskryminacji ze względu na płeć<sup>5</sup>, które przyjmowane są szeroko przez społeczność międzynarodową. Podkreśla się przy tym, że nie każde różnicowanie w czyjejs sytuacji lub praw jest dyskryminacją, a tylko takie, które jest nieuzasadnione lub pozbawione obiektywnego wytłumaczenia. Np. „przepis zabraniający niewidomemu prowadzenia samochodu nie byłby dyskryminacją, jest bowiem racjonalnie uzasadniony, natomiast zakaz wydawania prawa jazdy blondynkom lub Cyganom byłby z pewnością przejawem dyskryminacji”.

1 *Deklaracja Wiedeńska i Program Działania Światowej Konferencji Praw Człowieka, Wiedeń, czerwiec 1993. Przemówienie inauguracyjne Sekretarza Generalnego ONZ Boutrosa Boutros Ghali, wygłoszone na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu 14 czerwca 1993 r. (w:) „Prawa Człowieka – wspólny język ludzkości”, INP PAN, Poznańskie Centrum Praw Człowieka, Poznań 1998, s. 26.*

2 *Zob. także A. Michalska, „Komitet Praw Człowieka – kompetencje, funkcjonowanie, orzecznictwo”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1994, Uwagi ogólne uchwalone 28 VII 1982 r., s. 108.*

3 *Por. Uwagi ogólne Komitetu Praw Człowieka ONZ, uchwalone 9 listopada 1989 r. do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, za: A. Michalska, „Komitet Praw Człowieka – kompetencje, funkcjonowanie, orzecznictwo”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1994, s. 107 – 113.*

4 *„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 przkreślenie bądź uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania, na zasadzie równości z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego” – art. 1 Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej.*

5 *„Dyskryminacja kobiet oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”. – art. 1 Konwencji o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.*

jest nieuzasadnione lub pozbawione obiektywnego wytłumaczenia. Np. „przepis zabraniający niewidomemu prowadzenia samochodu nie byłby dyskryminacją, jest bowiem racjonalnie uzasadniony, natomiast zakaz wydawania prawa jazdy blondynkom lub Cyganom byłby z pewnością przejawem dyskryminacji”<sup>6</sup>

Dyskryminacja może przyjmować formę bezpośrednią, która jest łatwiejsza do zidentyfikowania, bo zwykle ewidentna i intuicyjnie odnajdywana, ale też bardziej ukrytą, bo pośrednią, która wymaga szczególnej uwagi i świadomości w zakresie równego traktowania, jest także trudniejsza do udowodnienia. Ze względu na to, że w Polsce jak dotychczas najwięcej spraw o dyskryminację dotyczyło sfery prawa pracy, tam też znajdziemy szczegółowe rozwiązania prawne służące ochronie przed tym zjawiskiem społecznym.

Z **dyskryminacją bezpośrednią** mamy do czynienia, gdy aktualnie ktoś jest lub w przyszłości mógł-by być traktowany gorzej niż inna osoba jest, była w przeszłości lub byłaby kiedykolwiek traktowana w takiej samej sytuacji<sup>7</sup>. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej mogłaby być odmowa wpuszczenia do dyskoteki czy restauracji osób o określonym pochodzeniu etnicznym z przyczyny tego pochodzenia lub koloru ich skóry albo wypłata pracownikom o niepolskim pochodzeniu (np. zatrudnionym osobom zza wschodniej granicy) niższego wynagrodzenia za wykonanie pracy tej samej wartości co obywatele polscy. Do przykładów dyskryminacji bezpośredniej z przyczyn pochodzenia narodowego lub etnicznego, które wciąż jeszcze występują częściej w państwach Europy zachodniej niż w Polsce, należy odmowa wynajęcia mieszkania osobom o odmiennym pochodzeniu etnicznym lub religii. Z takich zachowań wynika m. in. rozwinięty system podnajmu mieszkań w takich państwach jak m. in. Belgia czy Francja.

**Dyskryminacja pośrednia** ma miejsce, gdy postanowienie, kryterium lub praktyka, które z pozoru są neutralne, to jednak stawiają określone osoby w szczególnie niekorzystnej sytuacji<sup>8</sup>. Należy przy tym zauważyć, że takie przepisy, kryteria lub przyjęte praktyki uznawane są za dyskryminację pośrednią, jeśli powodują dysproporcje np. w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech. Za przykład takiej dyskryminacji mogłaby służyć sytuacja, w której osobie np. o niepolskim pochodzeniu odmówiono podwyżki wynagrodzenia. Pracodawca uzasadnił swoją decyzję dotychczasową praktyką firmy, zgodnie z którą podwyżki przyznawane są dopiero po dwóch latach nieprzerwanego zatrudnienia. W tej sytuacji nie byłoby elementu dyskryminacji, gdyby nie fakt, że zgodnie z praktyką firmy z osobami zza wschodniej granicy zawiera się wyłącznie umowy na czas określony, nieprzekraczający dwóch lat, podczas gdy pracownicy polskiego pochodzenia mają kontrakty przynajmniej trzyletnie. W rzeczywistości obcokrajowcy nie mają więc szansy na podwyżkę wynagrodzeń. Innym przykładem mogłaby być sytuacja, w której osoby pochodzenia romskiego nie przyjmuje się np. do stowarzyszenia golfistów z powodu braku karty członkowskiej klubu golfowego.

I choć samo ograniczenie możliwości przystąpienia do stowarzyszenia do osób posiadających klubowe karty członkowskie nie musi być niczym złym ani krzywdzącym, to jednak jeśli Rom nie ma możliwości nabycia takiej karty z przyczyny swojego pochodzenia etnicznego, to sytuacja ta będzie mogła być uznana za dyskryminację pośrednią z powodu pochodzenia etnicznego.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje również, że jeśli pracodawca utajnia zarobki kobiet i mężczyzn, uniemożliwiając tym samym obiektywne ich porównanie, to istnieją przesłanki domniemania pośredniej dyskryminacji płacowej.

Pracodawca może to domniemanie obalić prowadząc transparentną politykę płacową<sup>9</sup>. Współcześnie najbardziej powszechną metodą pozwalającą na uniknięcie zarzutu dyskryminacji płacowej jest wprowadzenie systemu wartościowania stanowisk pracy (opracowanie opisu stanowisk), często przy jednoczesnym wprowadzaniu korporacyjnych strategii antydyskryminacyjnych lub antymobbingowych.

---

6 M. Nowicki, *Co to są prawa człowieka*, (w): „Szkoła Praw Człowieka”, teksty wykładów, Zeszyt 1, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1998, s.13.

7 Por. art. 2 pkt. 2a Dyrektywy 2000/43/WE, art. 2 Dyrektywy 2002/73/WE i art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy.

8 Wyjątkiem są te postanowienia, kryteria lub praktyki, które można usprawiedliwić słusznym celem, który osiągnąć jest poprzez stosowanie proporcjonalnych i koniecznych środków. Por. art. 2 pkt. 4 Dyrektywy 2000/43/WE, art. 18<sup>3a</sup> § 5 Kodeksu pracy.

9 Patrz orzeczenie C-109/88, za: prof. E. Zielińska, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne*, (w:) „Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk”, Warszawa 2007, s.14.

Za dyskryminację uznaje się również **polecenie dyskryminacji** - działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania<sup>10</sup>. Przykładem jest sytuacja, w której osobom odpowiedzialnym za rekrutację pracowników wydaje się służbowe polecenie niezatrudniania przedstawicieli określonej grupy osób, np. powyżej wyznaczonego wieku czy o określonym pochodzeniu etnicznym itp. Pracownica francuskiego oddziału sklepu IKEA, producenta mebli, została skazana na 4572 euro grzywny za przekazanie wskazówek menedżerom, aby nie zatrudniali *kolorowych*. Zarówno sieć sklepów meblowych, jak i oskarżona w tym procesie Francja będą musiały zapłacić w sumie 15 240 euro odszkodowania. Skargę w tej sprawie złożyły cztery związki zawodowe wraz z „SOS Racisme” i „Mouvement contre le Racisme et pour l’Amite entre les Peuples”. Pracownica wysłała e-mail, który zalecał niezatrudnianie *kolorowych* do pracy przy nadzorowaniu rozsyłania katalogów reklamowych firmy<sup>11</sup>.

Dyskryminacyjny charakter ma także zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby oraz stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia lub upokorzenia (molestowanie)<sup>12</sup>. Ponadto dyskryminacją ze względu na płeć jest także molestowanie seksualne, które oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy<sup>13</sup>.

Za dyskryminację nie jest uważane natomiast utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse osób o np. odmiennym pochodzeniu etnicznym, religii, przekonaniach, orientacji seksualnej lub niepełnosprawnych w celu zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają - tzw. **dyskryminacja pozytywna**<sup>14</sup>. Inaczej zwana też działaniami pozytywnymi lub afirmatywnymi, celowo preferuje jakąś grupę lub grupy, by pokonać strukturalne formy dyskryminacji, które w innym razie utrzymałyby się, uderzając w te grupy społeczne. Takie środki preferencyjne zastosowane w celu przeciwdziałania faktycznej dyskryminacji, mimo że w efekcie prowadzą do zróżnicowanego traktowania, są zgodne z prawem<sup>15</sup>. Przykładem działań pozytywnych jest stosowany w niektórych państwach europejskich (np. Austrii, Belgii, Francji, Niemczech, Włoszech, Irlandii, Hiszpanii czy Szwecji) system kwotowy udziału kobiet, tzn. zagwarantowanie kobietom określonego procentu miejsc na listach wyborczych partii politycznych. Do przykładów dyskryminacji pozytywnej w Polsce można zaliczyć m. in. zwolnienie komitetów wyborczych utworzonych przez organizacje mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5% progę wyborczego, dzięki czemu w ławach poselskich zasiadało dwóch posłów z mniejszości niemieckiej, a także wydane na podstawie Ustawy z dnia 7 października 1999 roku o *języku polskim* rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 marca 2002 roku w sprawie przypadków, w których nazwom i tekstom w języku polskim mogą towarzyszyć wersje w języku obcym.

Również w sektorze prywatnym coraz częściej obserwujemy inicjatywy mające na celu wyrównanie szans osób z różnych grup, które bez wprowadzenia takich rozwiązań doświadczałyby większych trudności lub barier w rozwoju zawodowym.

---

10 Por. art. 2 pkt. 4 Dyrektywy 2000/43/WE, art. 183a § 5 Kodeksu pracy.

11 Wiadomość prasowa EFE, kwiecień 2001, (w:) *Compass – A Manual on Human Rights Education with Young People*, Council of Europe Publishing, 2002, s.332. (*„Kompas. Prawa człowieka w pracy z młodzieżą*, Warszawa 2005.

12 Por. art. 2 pkt. 3 Dyrektywy 2000/43/WE, art. 18<sup>3a</sup> § 5 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz . art. 2 pkt. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 września 2002 r. nr 2002/73/WE zmieniającej Dyrektywę Rady nr 76/207/EWG o wprowadzaniu zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestii dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

13 18<sup>3a</sup> § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), patrz też art. 2 pkt. 2 Dyrektywy 2002/73/WE zmieniającej Dyrektywę Rady nr 76/207/EWG.

14 Por. art. 141 par. 4 Traktatu Amsterdamskiego i art. 18<sup>3b</sup> par. 3 Kodeksu pracy. Patrz też art. 5 Instrumentu Inicjatywy Środkowo-Europejskiej Ochrony Praw Mniejszości, który stanowi, że przyjęcie specjalnych środków na rzecz osób należących do mniejszości narodowych, które będą służyć popieraniu równości pomiędzy nimi a resztą ludności, nie jest traktowane jako akt dyskryminacji.

15 Patrz: *Uwagi ogólne Komitetu Praw Człowieka ONZ, uchwalone 9 listopada 1989 roku do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych*, za A. Michalska, op. cit., s. 109.

Zmienia się bowiem charakter polskiego biznesu, który zaczyna nadążać za tendencjami obserwowanymi w krajach zachodnich od blisko dekady – z przedsiębiorstwa nastawionego wyłącznie na zysk, firmy przekształcają się w uczestników tzw. odpowiedzialnego biznesu, który nie tylko przynosi zyski, ale też dba o rozwój wszystkich jego uczestników. Wprowadzają kodeksy postępowania lub kanony etyczne, stają wobec konieczności respektowania przepisów prawa, które dzisiaj bardziej zorientowane jest na ochronę pracownika i gwarantuje mu szeroko pojęte równouprawnienie, zakazując dyskryminacji, mobbingu czy molestowania. Działania te są elementem coraz bardziej powszechnego CSR, czyli *Corporate Social Responsibility*<sup>16</sup>.

**Wyjątkiem od zasady równego traktowania** są działania polegające na niezatrudnieniu pracownika, jeśli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom. Na przykład zatrudnienie na budowie wiąże się z koniecznością noszenia kasku chroniącego głowę, co jest obiektywnym wymogiem związanym z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem pracowników. Jednak sikhowie, którym religia nakazuje m. in. noszenie nakryć głowy w postaci turbanu nie mają możliwości założenia kasku. Odmowa zatrudnienia na budowie sikha, który nie zgadza się na noszenie kasku może być uznana za taki wyjątek<sup>17</sup>. Inne, nieliczne wyjątki od zasady równego traktowania dotyczą zachowania etosu organizacji religijnych, integracji młodych i starszych pracowników na rynku pracy, czy też – w bardzo ograniczonym zakresie – uwzględniają szczególne potrzeby pracodawców. Przykładowo, trudno sobie wyobrazić aktora o innym kolorze skóry niż czarny, odtwarzającego postać Nelsona Mandeli<sup>18</sup>.

## Przyczyny dyskryminacji

Katalog przyczyn dyskryminacji nie jest zamknięty, gdyż wciąż identyfikowane są kolejne przyczyny, które stają się przesłankami nieuzasadnionego różnicowania. Zauważyć można, że po zakończeniu II wojny światowej katalog ten był dość wąski i obejmował rasę, płeć, język i religię<sup>19</sup>. Natomiast już Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności zakazują dyskryminacji także z takich powodów jak kolor skóry, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek czy urodzenie. Oba te dokumenty stanowią ponadto, że korzystanie z praw i wolności w nich zapisanych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z *jakichkolwiek innych przyczyn*<sup>20</sup>. Warto wskazać, że to otwarte sformułowanie uwzględnia dynamiczny charakter praw człowieka, które nadążają za rozwojem społeczeństw, zmieniają się i dostosowują do społecznych realiów.

Z biegiem czasu w kategoriach dyskryminacji zaczęto postrzegać także niekorzystną, w różnych sferach życia społecznego, pozycję osób niepełnosprawnych i osób starszych. Za dyskryminujące osoby starsze uznane zostały m.in. ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy oferowanej tylko młodym osobom, np. *Zatrudnię sekretarkę do lat 30 lub młodą dziewczynę do pracy w sklepie przyjmę*.

Biorąc pod uwagę starzenie się polskiego społeczeństwa, zapewnienie osobom starszym rzeczywistej ochrony przed dyskryminacją staje się pilną potrzebą. Ponadto w związku z naturalnym procesem niedołożenia nasilającym się z wiekiem osoby starsze doświadczają często dyskryminacji z obu występujących łącznie przyczyn – wieku i niepełnosprawności.

---

16 Więcej informacji wraz ze zbiorem dobrych praktyk na: [www.odpowiedzialnybiznes.pl](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl), a także w poradniku „Firma równych szans”.

17 Szczególnie potraktowane są także wyjątki dotyczące ochrony rodzicielstwa, a także szczególne przypadki dotyczące wieku i niepełnosprawności.

18 Walka z dyskryminacją w Unii Europejskiej. Inicjatywa Unii Europejskiej za Różnorodnością. Przeciw Dyskryminacji, 2005, str. 9.

19 Patrz art. 1 i 55 Karty Narodów Zjednoczonych.

20 Art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i art. 14 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, patrz też art. 2 i 26 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

Biorąc pod uwagę starzenie się polskiego społeczeństwa, zapewnienie osobom starszym rzeczywistej ochrony przed dyskryminacją staje się pilną potrzebą. Ponadto w związku z naturalnym procesem niedołożenia nasilającym się z wiekiem osoby starsze doświadczają często dyskryminacji z obu występujących łącznie przyczyn – wieku i niepełnosprawności.

Państwa członkowskie UE dostrzegając nowe obszary dyskryminacji rozszerzyły w prawie wspólnotowym katalog zakazów dyskryminacji. Obecnie prawo wspólnotowe zakazuje dyskryminacji już nie tylko z przyczyn płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, ale także wieku, niepełnosprawności oraz orientacji seksualnej<sup>21</sup>. Także Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej w art. 21 zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, opinie polityczne lub inne, należenie do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną.

Prawo międzynarodowe i wspólnotowe tworzy minimalny standard ochrony przed dyskryminacją<sup>22</sup>. Państwa mogą jednak opracować własne mechanizmy ochrony jednostek

i katalogi przesłanek, z których dyskryminacja będzie zakazana – standard ochrony z nich wynikający nie może być jednak niższy niż przewidziany w prawie międzynarodowym lub w prawie Unii Europejskiej.

Polska Konstytucja z 1997 roku w art. 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zawiera także gwarancję równych praw kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a także stanowi, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednako-owego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Konstytucja ustanawia tym samym ogólną klauzulę antydyskryminacyjną. Przykładowe przyczyny dyskryminacji wymienia zaś Kodeks pracy. Zakazuje on jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>23</sup>.

Ważne jest także by pamiętać, że dyskryminacja często występuje z kilku przyczyn jednocześnie. Starsza kobieta pochodzenia romskiego może nie móc znaleźć pracy nie tylko ze względu na swoje pochodzenie etniczne, ale również dlatego, że jest kobietą, i to kobietą w starszym wieku. Podobnie muzułmanin, który właśnie kończy studia w Polsce, może mieć trudności z zatrudnieniem nie tylko z racji swojego wieku, ale również przez obawy przyszłego pracodawcy przed koniecznością zapewnienia takiej osobie rzeczywistych możliwości wykonywania praktyk religijnych i respektowania dni świątecznych wyznaczanych jej religią.

## Zakres zastosowania zasady niedyskryminacji

Prawo międzynarodowe chroni przed dyskryminacyjnym ograniczeniem lub uniemożliwieniem korzystania z praw człowieka każdej jednostki, nie tylko zaś obywateli konkretnego państwa. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, oraz oba międzynarodowe pakt ONZ przewidują jednak, że zasada ta dotyczy wyłącznie praw i wolności wymienionych w tych dokumentach, nie zaś wszystkich praw i wolności człowieka w ogóle. Skutkiem tego jest wciąż ograniczony zakres ochrony przed dyskryminacyjnym naruszeniem praw człowieka.

Prace nad opracowaniem generalnej klauzuli antydyskryminacyjnej, która dotyczyłaby wszelkich praw i wolności człowieka, trwały w systemie Rady Europy od dawna.

---

21 *Patrz: Dyrektywy 73/2002/WE oraz 2000/78/WE*

22 *Por. np. art. 6 Dyrektywy 2000/43/WE*

23 *Art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).*

*Art. 18<sup>3a</sup> § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).*

Ich wynikiem było opracowanie w 2000 roku Protokołu nr 12 do *Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, który w art. 1 stanowi:

1. Korzystanie z każdego prawa przewidzianego w prawie powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn.

2. Nikt nie może być dyskryminowany przez jakiegokolwiek władze publiczne z któregokolwiek z powodów wymienionych w ustępie 1<sup>24</sup>.

Zakres zastosowania tej klauzuli jest więc bardzo szeroki i dotyczy jakiegokolwiek prawa przyznanego jednostce przez prawo krajowe, jakiegokolwiek prawa wynikającego ze zobowiązań władz publicznych zgodnych z prawem krajowym, jakiegokolwiek sfery, w której władze publiczne wykonują dyskrecyjne uprawnienia, jakiegokolwiek innego działania lub zaniechania władz publicznych<sup>25</sup>. Polska dotychczas nie podpisała ani nie ratyfikowała tego Protokołu.

W systemie ONZ taką generalną klauzulę tworzy art. 26 *Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych*, który stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej, a jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana. Ponadto nakłada on na państwa obowiązek zagwarantowania skutecznej i równej dla wszystkich ochrony przed dyskryminacją. Zdaniem Komitetu Praw Człowieka znaczenie tego artykułu sprowadza się do zakazu wszelkiej dyskryminacji - zarówno prawnej, jak i faktycznej – we wszystkich sferach działalności władzy państwowej. Oznacza to, iż każdy akt prawa krajowego musi być zgodny z wymogami stawianymi przez art. 26.

Jeśli chodzi o prawo wspólnotowe, zakaz dyskryminacji znajduje się już w Traktacie o Unii Europejskiej (w brzmieniu ustalonym w traktacie amsterdamskim), którego art. 13 stanowi, że Rada może podjąć działanie zwalczające dyskryminację z przyczyn płci, rasy, lub pochodzenia etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Art. 3 ust. 2 podkreśla ponadto dążenie do eliminacji nierówności i popierania równości między kobietami i mężczyznami przy realizacji wszelkich celów, dla których ustanowiono Wspólnotę. Postanowienia Traktatu rozwijane i precyzowane są m. in. przez liczne dyrektywy. Dla państw członkowskich Unii Europejskiej oznaczają one m. in. obowiązek uchylecia wszelkiego prawa, regulacji i przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania, uznania za nieważne lub zmiany wszelkich postanowień zawartych w umowach indywidualnych lub zbiorowych, wewnętrznych przepisach przedsiębiorstw oraz zasadach rządzących niezależnymi organizacjami zawodowymi pracowników lub pracodawców sprzecznych z tą zasadą. Dyrektywy regulujące materię niedyskryminacyjnego traktowania dotyczą zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, co oznacza, że zakres ochrony przed dyskryminacją wykracza poza typową dla praw człowieka relację wertykalną i odnosi się także do wzajemnych stosunków między jednostkami. Obejmuje on sytuacje takie jak np. odmowa wynajmu mieszkania osobie o odmiennym pochodzeniu etnicznym czy molestowanie seksualne przez współpracowników.

Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 roku, zwana dyrektywą o równości rasowej, dotyczy realizacji zasady równego traktowania bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne w wielu sferach życia społecznego.

Zakazuje dyskryminacji m. in. w zakresie warunków dostępności zatrudnienia, pracy we własnym przedsiębiorstwie oraz wykonywania zawodu, włącznie z kryteriami selekcji i warunkami rekrutacji; dostępu do wszelkiego rodzaju i poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego; zatrudnienia i warunków pracy, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy i wynagrodzeniem; członkostwa w organizacjach pracowników

24 *Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności - Strasburg, 4 listopada 2000 roku – (w:) „European Treaty Series (ETS)/Série des traités européens (STE)” Nr 177, tłumaczenie za: [www.coe.org.pl](http://www.coe.org.pl)*

25 *Raport wyjaśniający do Protokołu 12 do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, paragraf 22, za: I. Chopin, J. Niessen, 'Combating racial and ethnic discrimination – Taking the European Agenda further, Brussels/ London, 2002, s. 21.*

lub pracodawców lub jakichkolwiek organizacjach, których członkowie wykonują określony zawód; ochrony społecznej, włącznie z opieką socjalną i zdrowotną, a także edukacji i dostępności dóbr i usług oferowanych publicznie, w tym także w sferze mieszkalnictwa. Ten szeroki zakres zastosowania ochrony przed dyskryminacją dotyczy jednak wyłącznie przyczyn rasy i pochodzenia etnicznego.

Inaczej uregulowana jest ochrona przed dyskryminacją z przyczyn religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności oraz orientacji seksualnej, która przewidziana została w Dyrektywie Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram w zakresie równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu – tzw. dyrektywie ramowej. Jej zakres jest jednak ograniczony wyłącznie do sfery pracy. Wynika stąd, że prawo wspólnotowe w znacznie szerszym zakresie przewiduje ochronę przed dyskryminacją rasową i etniczną niż z innych przyczyn.

## Praktyczny wymiar ochrony przed dyskryminacją

W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji prawo przyznaje pokrzywdzonemu wiele środków, które służą rzeczywistej ochronie jego praw człowieka. Na poziomie prawa międzynarodowego, jednostka może skorzystać z ogólnych sposobów dochodzenia roszczeń wynikających z naruszeń praw człowieka takich jak np. skarga do Komitetu Praw Człowieka ONZ na naruszenie przez państwo art. 26 Paktu, składana na podstawie *Protokołu fakultatywnego do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych*. Ponadto, jednostka lub grupa osób, które są ofiarami naruszenia przez państwo któregośkolwiek prawa wymienionego w *Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*, może złożyć skargę do Komitetu ds. Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej. Warunkiem jest wcześniejsze uznanie przez państwo, którego jurysdykcji podlega taka jednostka lub grupa, kompetencji Komitetu w tej sprawie<sup>26</sup>. Konwencja stanowi ponadto, że każde państwo, które uzna kompetencje Komitetu, może w swoim systemie prawnym utworzyć lub wskazać organ, który będzie właściwy do przyjmowania i rozpatrywania petycji od jednostek lub grup osób podlegających jurysdykcji tego państwa, twierdzących, że są ofiarami naruszenia któregośkolwiek z praw wymienionych w Konwencji i że wyczerpały wszystkie inne dostępne krajowe środki ochrony prawnej. Ponadto Konwencja zobowiązuje państwa do zagwarantowania jednostkom prawa dochodzenia słusznego i odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia za wszelkie szkody poniesione w wyniku dyskryminacji rasowej przed sądami krajowymi.

Także system ochrony praw człowieka wykształcony w ramach Rady Europy może służyć dochodzeniu roszczeń wynikających z naruszenia przez państwo zakazu dyskryminacji. Różnica w porównaniu z ochroną innych praw zawartych w Konwencji polega na tym, że naruszenie art. 14 nie może być samodzielną podstawą wniesienia skargi do Trybunału Praw Człowieka. Oznacza to, że „nie można oceniać określonego postępowania władz państwowych jedynie ze względu na zasadę niedyskryminacji, abstrahując od konkretnych praw wymienionych w Konwencji”<sup>27</sup> - w takim przypadku jednostka powinna powołać się na dyskryminacyjne naruszenie któregoś z praw lub wolności, których ochronę gwarantuje Konwencja. Wynika to bezpośrednio z faktu, że art. 14 dotyczy wyłącznie praw i wolności wymienionych w Konwencji, nie zaś pełnego katalogu praw człowieka.

---

26 Zob. art. 14 *Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*. Uchwałą Rady Ministrów z 28 września 1998 roku rząd RP uznał kompetencje Komitetu ds. Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej do przyjmowania zawiadomień osób lub grup osób podlegających jurysdykcji RP, stwierdzających, że są ofiarami naruszenia przez RP któregośkolwiek z praw wymienionych w Konwencji. Deklaracja w tej sprawie została złożona 1 grudnia 1998 roku.

27 M. A. Nowicki, *op. cit.*, s. 112. Por. także orzeczenie Komitetu Praw Człowieka ONZ w sprawie G.B. przeciwko Francji, skarga nr 348/1989, R. 1991.

Prawo europejskie z kolei wykształciło sobie tylko właściwy system dochodzenia roszczeń, które dla jednostki wynikają z dyrektyw unijnych. Co do zasady, obowiązek stworzenia mechanizmu dochodzenia roszczeń, w tym także roszczeń wynikających z dyskryminacji, spoczywa na samych państwach członkowskich, które zobowiązane są do prawidłowego i terminowego implementowania dyrektyw. Jednak nawet w przypadku, kiedy państwo nie implementuje konkretnej dyrektywy we wskazanym terminie, można powołać się przed sądem krajowym lub organem administracji na normę z niej wynikającą, jeżeli nakłada ona na państwo członkowskie jasne zobowiązanie i nie ma w niej sformułowanego zastrzeżenia czy warunku<sup>28</sup>. Jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, możliwość ta dotyczy w szczególności norm ustanawiających zakaz dyskryminacji<sup>29</sup>. Ponadto można żądać od państwa naprawienia szkody wynikającej z niezrealizowania obowiązku implementacji dyrektywy lub też niewłaściwej jej implementacji. Warunkiem dochodzenia odszkodowania jest, aby dyrektywa, która nie została wprowadzona, przyznawała jednostce konkretne uprawnienia, których treść można określić na podstawie samej dyrektywy<sup>30</sup>. Można również żądać naprawienia szkody wynikającej z orzeczenia sądu krajowego rażąco naruszającego prawo wspólnotowe. Należy przy tym wspomnieć, że sądy państw członkowskich mają obowiązek interpretowania obowiązującego prawa krajowego zgodnie z przedmiotem i celem dyrektyw – nawet jeśli nie zostały one implementowane przez państwo.

Działania te mogą zostać uzupełnione przez zawiadomienie Komisji Europejskiej o braku wprowadzenia przez państwo dyrektyw w wyznaczonym terminie, co może skutkować wszczęciem postępowania przez Komisję. W przypadku nieusunięcia naruszenia, postępowanie to może doprowadzić do nałożenia sankcji finansowych przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości.

Prawo wspólnotowe zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia szczególnych działań zarówno w sferze prawnej, jak i w zakresie mechanizmów instytucjonalnych zabezpieczających realizację zasady niedyskryminacji. Rolę tę mają pełnić wyznaczone przez państwa członkowskie organy służące promowaniu zasady równego traktowania wszystkich osób, niezależnie od ich rasy lub pochodzenia etnicznego. Mogą one stanowić część instytucji, które na poziomie krajowym odpowiedzialne są za ochronę praw człowieka lub gwarancję praw jednostek. Kompetencje tych instytucji powinny obejmować zapewnienie ofiarom dyskryminacji indywidualnej pomocy w dochodzeniu ich skarg, przeprowadzanie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz publikowanie niezależnych raportów i formułowanie rekomendacji w tym zakresie<sup>31</sup>.

Choć prace nad utworzeniem instytucji odpowiedzialnej za przeciwdziałanie i zwalczanie dyskryminacji z różną intensywnością prowadzone są od połowy 2002 roku,<sup>32</sup> wciąż nie powołano takiej instytucji, a jej kompetencje w praktyce z różną skutecznością realizowane są przez poszczególne urzędy i istniejące organy państwa.

---

28 Zob. orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Y. Van Duyn v. Home Office* – sprawa 41/74.

29 Zob. orzeczenie w sprawie *Van Gend en Loos v. Holenderska Administracja Podatkowa* – sprawa 26/62. Ponadto w sprawach dotyczących zakazu dyskryminacji „ETS stwierdził, że zasada automatycznej preferencji zatrudnienia kobiety w przypadku posiadania identycznych kwalifikacji jak mężczyzna, jest niezgodna z zasadą równouprawnienia; uznał, że zwolnienie z pracy transseksualisty jest przejawem dyskryminacji ze względu na płeć, sprzecznej z art. 141; wreszcie odrzucił skargę pewnej Angielki, gdy jej stałej partnerce w związku homoseksualnym odmówiono uprawnień socjalnych przysługujących małżonkowi oraz konkubentowi w związku heteroseksualnym” – W. Czaplinski, „Zarys prawa europejskiego”, Warszawa 1999, s. 5.

30 Zob. orzeczenie ETS w sprawie *A. Frankovich i Bonifaci v. Włochy* - sprawy połączone -C-6/90 i C-9/90 oraz orzeczenie ETS w sprawie *Brasserie du Pêcheur S.A. v. RFN i Królowa v. Sekretarz Stanu ds. Transportu, ex parte: Factortame* – sprawy połączone C-46/93 i C-48/93.

31 Zob. art. 13 Dyrektywy 2000/43/WE.

32 Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (Dz. U. z 2002 Nr 96, poz. 849) powierzające Pełnomocnikowi – do czasu powołania odpowiedniego urzędu – kompetencje nie tylko z zakresu przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, ale także w zakresie promowania, inicjowania, realizowania albo koordynowania realizacji rządowych programów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji z przyczyn rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej. Pełnomocnik realizuje ponadto zadania z zakresu upowszechniania wiedzy na temat dyskryminacji i jej przejawów oraz metod i strategii przeciwdziałania jej występowaniu, a także współpracy z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami. Pełnomocnik ponadto inicjuje, opiniuje oraz opracowuje projekty aktów prawnych i innych dokumentów rządowych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji.



Problematyką dyskryminacji osób ze względu na przynależność do mniejszości narodowej lub etnicznej zajmuje się więc Departament Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji, w którym poza Wydziałem Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz Zespołem Kultury Mniejszości Narodowych i Etnicznych, od listopada 2004 roku funkcjonuje także Zespół Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii<sup>33</sup>. MSWiA również niedawno przejęło koordynowanie realizacji *Krajowego Programu Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji*, który przyjęty został przez Radę Ministrów 18 maja 2004 roku, a także koordynuje realizację *Programu Stosowania Prawa na rzecz Zwalczenia Przepęstw z Nienawiści*. W ramach MSWiA funkcjonuje także ekspert łącznikowy Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Szereg kompetencji w zakresie przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne posiada także Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, a także Rzecznik Praw Obywatelskich. Ten rozproszony model instytucji wydaje się nie tylko nie realizować celu dyrektyw unijnych, ale nie spełnia także zaleceń innych międzynarodowych organów w tym zakresie<sup>34</sup>. Utrudnia ponadto kontakt ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej z właściwą instytucją, a w konsekwencji opóźnia udzielenie pomocy. Nieoceniona w tej sytuacji jest pomoc organizacji pozarządowych, które świadcząc niezależne i łatwodostępne poradnictwo prawne i obywatelskie przejmują na siebie część kompetencji państwa<sup>35</sup>.

Poza kwestiami instytucjonalnymi, prawo polskie przewiduje wiele gwarancji prawnych służących ochronie przed dyskryminacją.

#### **Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.):**

- wprowadza zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji stanowiąc, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do jednakowego traktowania przez władze publiczne oraz, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny;
- stanowi, że przepisy umów ratyfikowanych przez Polskę i ogłoszonych w Dzienniku Ustaw, stosowane są bezpośrednio w krajowym porządku prawnym. Ofiara dyskryminacji może więc, przy spełnieniu określonych warunków, przed sądem powoływać się na naruszenia postanowień umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę w drodze ustawy, które zakazują dyskryminacji;
- zakazuje istnienia partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swoich programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszystów i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, stosowanie przemocy w celu zdobycia władzy lub wpływu na politykę państwa albo przewiduje utajnienie struktur lub członkostwa;
- przyznaje każdemu czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, prawo wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach albo o jego obowiązkach określonych w Konstytucji. Skarga przysługuje po całkowitym wcześniejszym wyczerpaniu dostępnych środków ochrony prawnej, w ramach procedury sądowej lub administracyjnej. Od 1986 roku, więc od początku funkcjonowania Trybunał wydał zaledwie 388 orzeczeń ze skargi konstytucyjnej<sup>36</sup>, co wskazuje na niewielki stopień wykorzystywania tej instytucji;
- przyznaje każdemu prawo wystąpienia do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży praw i wolności człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz w innych aktach normatywnych.

33 Zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym.

34 Zob. *Drugi raport Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) na temat Polski, Strasbourg 1999 r., a także Zalecenie nr 2 Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji dotyczące ogólnej polityki: organy wyspecjalizowane do spraw zwalczania rasizmu, ksenofobii, antysemityzmu i nietolerancji na poziomie krajowym – CRI (97)36.*

35 Zob. art. 13 Dyrektywy 2000/43/WE.

36 Za: [www.trybunal.gov.pl](http://www.trybunal.gov.pl) z dnia 13 października 2007 roku.

**Kodeks karny z 1997 roku.** (Dz. U. z 2003, Nr 199, poz. 1935) w rozdziale „Przestępstwa przeciwko pokojowi, ludzkości oraz przestępstwa wojenne” wprowadził dwa przepisy dotyczące ludobójstwa (art. 118) i dyskryminacji rasowej (art. 119). Ponadto art. 256 i 257 Kodeksu karnego dotyczą zwalczania nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość oraz znieważania Ofiara dyskryminacji lub jej świadek mogą więc złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa na Policję lub do prokuratury. W każdym województwie funkcjonują pełnomocnicy komendantów wojewódzkich policji ds. ochrony praw człowieka, którzy wyczuleni są na kwestie dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej, mogą więc być źródłem wsparcia dla jej ofiar i świadków. Ofiara dyskryminacji może też, w ramach procesu karnego, dochodzić swoich roszczeń majątkowych wynikających z popełnienia przestępstwa, wytaczając przeciwko oskarżonemu powództwo cywilne (tzw. powództwo adhezyjne).

**Kodeks cywilny z 1964 roku** (Dz. U. z 2003, Nr 49, poz. 408), także przewiduje możliwość dochodzenia roszczeń przez ofiary dyskryminacji w postępowaniu cywilnym. Prawo cywilne przewiduje kilka sposobów dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę. Art. 23-24 chronią dobra osobiste stanowiąc: „Ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania (...), może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków (...), może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”. Zgodnie z art. 415 k.c. każdy ma prawo żądać naprawienia szkody wyrządzonej przez drugiego z jego winy.

**Kodeks pracy z 1974 roku** (Dz. U. z 2003, Nr 166, poz. 1608), zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej - w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową – na etapie poszukiwania pracy<sup>37</sup> i w stosunkach pracy, jak też zawiera gwarancje ich przestrzegania. Zakazuje ponadto takich przejawów dyskryminowania jak: zachęcanie do dyskryminowania oraz molestowanie, także seksualne. I choć zakaz dyskryminacji ciąży przede wszystkim na pracodawcy, obejmuje on także wszystkie potencjalne podmioty, które mogą wpływać na dyskryminację pracowników w stosunkach pracy, np. związki zawodowe. Kodeks pracy przewiduje także, że istniejące przepisy prawne, postanowienia układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw lub umów pracowniczych mające charakter dyskryminacyjny, są z mocy prawa nieważne.

W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, jej ofiarom przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. W przypadku zgłoszenia Państwowej Inspekcji Pracy informacji o dyskryminacji pracownika, przeprowadzona zostanie kontrola pozwalająca na weryfikację zasadności złożonej skargi, z zapewnieniem ubiegającemu się o interwencję całkowitej anonimowości. W razie ujawnienia faktycznego zaistnienia przypadku dyskryminacji, inspektor pracy może skierować do pracodawcy wystąpienie o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Sprawy z zakresu naruszenia zakazu dyskryminacji są rozpatrywane przez sąd pracy, w postępowaniu odrębnym, którego dotyczą przepisy zawarte w tytule VII, działu III Kodeksu postępowania cywilnego.

Prawo pracy gwarantuje ponadto dostępność odpowiednich postępowań nawet po zwolnieniu się pracownika z pracy, a w celu zapewnienia łatwiejszego dostępu do sądu, postępowanie o dyskryminację jest zwolnione od kosztów sądowych.

---

<sup>37</sup> Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, kandydat do pracy odpowiadający na ofertę pracodawcy dyskryminującą go np. ze względu na płeć, który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych.

Ze względu na to, że z zasady pracownik jest w takim postępowaniu stroną słabszą, istnieje możliwość wszczynania postępowania na rzecz konkretnej osoby przez związki zawodowe lub stowarzyszenia, a także wprowadzona została **zasada przeniesienia ciężaru dowodu**, która polega na tym, że ofiara dyskryminacji powinna tylko przedstawić fakty, z których wywodzi swoje roszczenie. Natomiast ciężar udowodnienia, że określone działania lub sytuacja nie miały charakteru dyskryminacji, spoczywa na pracodawcy. Prawo chroni także ofiarę i świadków dyskryminacji stanowiąc, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Jest to tzw. **zakaz wiktyimizacji**. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.



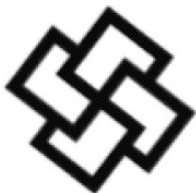
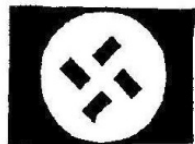
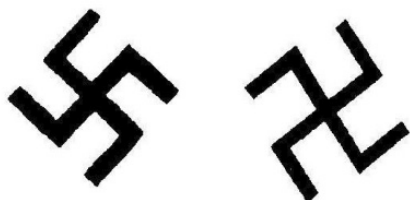
## **2. Symbolika rasistowska jako forma naruszenia prawa**

Naruszenie zakazu dyskryminacji i ww. przepisów kodeksu może mieć miejsce także w sferze symbolicznej. Przy użyciu liczb i liter, a także określonych, przyjętych w danym środowisku kodów przekazywane są informacje o treści naruszającej prawo. Propagowanie rasizmu i neofaszyzmu ma miejsce nie tylko w artykułach i wypowiedziach, ale również poprzez rozbudowaną symbolikę. Niektóre z wykorzystywanych znaków są czytelne tylko dla wąskich grup, część jednak jest łatwo rozpoznawalna, zwłaszcza przez młodych ludzi. Przedstawienie w tym rozdziale symboliki faszystowskiej pojawiającej się w Internecie ma pomóc nauczycielom, liderom młodzieżowym, rodzicom i młodzieży rozpoznawać różne znaki i symbole, a doradcom udzielającym porady obywatelskiej, służyć wsparciem w wyborze właściwych procedur.

Internet jest narzędziem komunikacji, z którego korzystają ludzie o różnorodnych postawach, ideach i poglądach. Nie zawsze zresztą głoszonych w duchu tolerancji i otwartości. Wiele z tych postaw – chociaż może być absolutnie sprzecznych z naszymi poglądami, w demokratycznym, otwartym społeczeństwie powinna być tolerowana. Nie może to jednak oznaczać absolutnej dowolności, nie może być miejsca dla postaw zagrażających wolności innych czy godzących w podstawy porządku społecznego. Granica naszej wolności musi kończyć się tam, gdzie zaczyna się wolność i godność drugiego człowieka. Postawy rasistowskie i neofaszystowskie przekraczają tę linię.

Dlatego nie może być miejsca dla propagowania tego typu postaw również w Internecie, podobnie jak nie może być miejsca dla innych działań przestępczych, np. tzw. twardej pornografii czy pedofilii. Znalazło to wyraz w polskim prawie (art. 257 i 258 Kodeksu karnego) oraz działaniach licznych organizacji czy instytucji – np. Dyżurnet.pl.

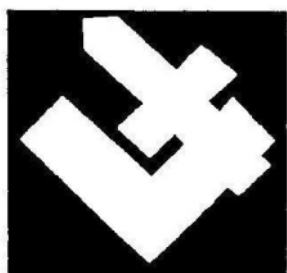
## NAJCZĘŚCIEJ POJAWIAJĄCE SIĘ SYMBOLE



**SWASTYKA** – symbol hitlerowskiej Narodowosocjalistycznej Niemieckiej Partii Robotników (NSDAP), używany w kilku wariantach.



**KOŁOMIR – KRZYŻ CELTYCKI** – znak ruchu „White Power” („Biała siła”); w Niemczech symbolizuje zakazaną organizację - Narodowosocjalistyczny Ruch Niemiec/Partii Pracy; jest to też międzynarodowy symbol rasizmu, popularny wśród skinheadów.



**FALANGA**, inaczej **RĘKA Z MIECZEM** – symbol przedwojennej faszystowskiej organizacji - Obozu Narodowo -Radykalnego (ONR). Współcześnie symbol Narodowego Odrodzenia Polski, powszechnie uznawanego za organizację neofaszystowską.

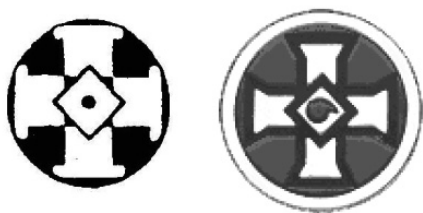


**BLOOD & HONOUR** (tłum. krew i honor) – hasło jednostki wojskowej Waffen-SS. Obecnie nazwa organizacji neonazistowskiej, która w Polsce znana jest m.in. z akcji faszystowskich i antysemickich REDWATCH.



**TRYSTYKA** – znak wykorzystywany m.in. przez Ku Klux Klan, czasem w zmienionych wersjach. Pojawia się na stronach internetowych.

## SYMBOLE POJAWIAJĄCE SIĘ W INTERNECIE



**KRZYŻ KU KLUX KLAN (KKK)** – początkowo amerykańskiej, obecnie międzynarodowej organizacji rasistowskiej, antysemitycznej i antykatolickiej.



**RUNA SIG** – symbol nazistowskiej Niemieckiej Młodzieży Narodowej przed 1945 rokiem. Podwójny znak był symbolem jednostek SS.

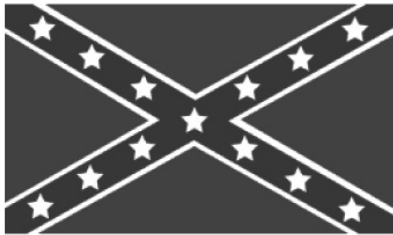


**RUNA ODALA** – symbol Hitlerjugend i powojennej zakazanej organizacji neonazistowskiej Wiking Jugend.





**SS-TOTENKOPF** – charakterystyczna czaszka z pęczkami, wzór wykorzystywany przez SS (tylko w wersji przedstawionej obok) – obecnie symbol Combat 18, międzynarodowej neohitlerowskiej organizacji terrorystycznej.



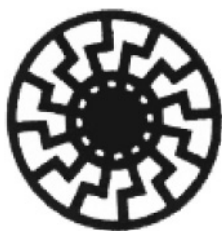
**FLAGA KONFEDERACJI STANÓW POŁUDNIOWYCH** – symbol zwolenników niewolnictwa za czasów wojny domowej w USA. Używana m.in. przez Ku Klux Klan.



**SYMBOL ŚWIATOWEGO KOŚCIOŁA TWÓRCY** (znanego też jako Kościół Twórciela) – rasistowskiej organizacji pseudoreligijnej z USA. W Polsce organizacja ta funkcjonuje od 2001 roku.

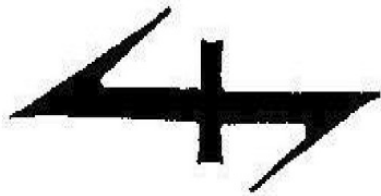


**WRONA lub GAPA** – symbol NSDAP – jeden z najbardziej rozpoznawalnych znaków nazi-stowskich.



**CZARNE SŁOŃCE** – symbol używany przez oddział Waffen-SS oraz przez współczesnych neonazistów.

## SYMBOLE RZADZIEJ POJAWIAJĄCE SIĘ W INTERNECIE



**WILCZY HAK** – symbol powojennej nazistowskiej organizacji terrorystycznej Werwolf oraz pancernych dywizji SS.

---

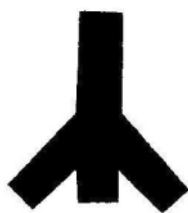


**RUNA TYR** (Tyr - germański bóg wojny) – wykorzystywana jako symbol SA oraz odznaczenia członków Hitlerjugend i SA.

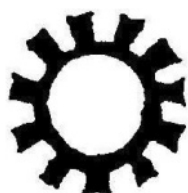
---



**RUNA ŻYCIA** (lub „krwi i ziemi”) – symbol ruchów neonazistowskich.



**RUNA ŚMIERCI**– symbol ruchów rasistowskich i antysemickich oraz neonazistowskich.



**KOŁO ZĘBATE** – przed 1945 r. znak Niemieckiego Frontu Pracy, uznawany za symbol narodowego socjalizmu.



**MŁOT I MIECZ** – jeden z symboli Hitlerjugend.



**HAMMERSKINS** – Symbol międzynarodowej organizacji rasistowskich skinheadów.



**PŁOMIEŃ W BARWACH NARODOWYCH** – symbol włoskich i francuskich neofaszystów, wykorzystywany także w Polsce.



**PAŃSTWOWA FLAGA WOJENNA** (oryg. Reichskriegsflagge) – flaga hitlerowska, zakazana we współczesnych Niemczech. Jest symbolem gotowości do wojny w imię białej rasy.



**TOPORZEŁ** – symbol przedwojennej faszystowskiej organizacji neopogańskiej Zadruza. Obecnie używany przez nacjonalistycznych neopogan.



**MIECZYK CHROBREGO** lub **SZCZERBIEC** – symbol faszystowskiego przedwojennego Obozu Wielkiej Polski (OWP), organizacji zdelegalizowanej.



**BIAŁA PIĘŚĆ** lub **PIĘŚĆ WHITE POWER** – przedstawia zaciśniętą pięść umieszczoną w wieńcu lub na tarczy z utraconym rogiem. Jest to jeden z najbardziej znanych rasistowskich symboli, używany przez międzynarodowy ruch rasistowski, a w czasie II wojny światowej używany przez Waffen-SS.

## SYMBOLIKA LICZB

18 = (1. i 8. litera alfabetu – AH) – symbolizuje pierwsze litery imienia i nazwiska Adolfa Hitlera, symbol stosowany np. przez Combat 18 – międzynarodową terrorystyczną organizację neohitlerowską, działającą także w Polsce.

28 = (2. i 8. litera alfabetu – BH) – symbolizuje organizację „Blood & Honour” – hasło neonazistowskie. Także nazwa organizacji rasistowskiej.

88 = (8. i 8. litera alfabetu – HH) – oznacza zawołanie ”Heil Hitler” (np. w nazwie wrocławskiej grupy rasistowskiej Konkwista 88).

14 = czternaście słów – hasło rasistowskich terrorystów z amerykańskiej grupy The Order (tłum. porządek).

## SYMBOLIKA LITER

KKK - Ku Klux Klan – amerykańska organizacja rasistowska, antysemicka i antykatolicka, znana z okrucieństwa wobec swoich ofiar.

WP - - White Power (biała siła) - hasło Ku Klux Klanu i rasistowskich skinheadów.

NOP - Narodowe Odrodzenie Polski – organizacja powszechnie uważana za neofaszystowską.

ONR - Obóz Narodowo-Radykalny – przedwojenna organizacja faszyzująca, nadal aktywna.

NF - Nazi Front, National Front – organizacje faszystowskie.

NaRa - narodowy radykalizm – radykalny nurt w ruchu rasistowskich skinheadów.

NR = narodowa rewolucja lub narodowy radykalizm.

BH - Blood & Honour (tłum. krew i honor) – nazwa organizacji rasistowskiej.

NS - narodowy socjalizm – doktryna polityczna Adolfa Hitlera.

Materiał przygotowano na podstawie m.in.:

- German Football Association, “For Fair-Play and Tolerance, against Violence, Racism and Xenophobia in Football”;

- Agentur für Soziale Perspektive e. V. (Hg) “Versteckspiel. Lifestyle, Symbole und Codes von neonazistischen und Regionale Arbeitsstelle für Ausländerfragen “me Zeichen des Hasses”;

- „Wykopmy rasizm ze stadionów”, broszura przygotowana przez Stowarzyszenie NIGDY WIĘCEJ oraz Polski Związek Piłki Nożnej.

Autor zachęca do kontaktu ze stowarzyszeniem „Nigdy więcej”, które jest apolityczną organizacją antyrasistowską, od 1996 roku monitorującą incydenty na tle rasistowskim.

Stowarzyszenie wydaje pismo pt. „NIGDY WIĘCEJ”. Prowadzi także kampanię RACISME DELETE, której celem jest monitoring i usuwanie stron neofaszystowskich i rasistowskich z Internetu.

Więcej informacji o stowarzyszeniu i jego działalności można przeczytać na stronie internetowej: [www.nigdywiecej.org](http://www.nigdywiecej.org)



### 3. Poradnictwo obywatelskie dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej w Polsce

#### Poradnictwo obywatelskie geneza

Poradnictwo obywatelskie ma swoje korzenie w Wielkiej Brytanii. Pomysł otwierania *Citizens Advice Bureaux* (CAB), brytyjskiego pierwowzoru polskich Biur Porad Obywatelskich (BPO), zrodził się tam w czasie II wojny światowej. Władze lokalne i organizacje społeczne utworzyły sieć punktów doradczych, w których można było uzyskać informacje pomocne w poszukiwaniu zaginionych członków rodzin, dowiedzieć się, jak dotrzeć do punktów aprowizacji oraz gdzie znaleźć bezpieczne schronienie przed nalotami.

Po wojnie nie było już charakterystycznych dla tego okresu trudności, ale pojawiły się nowe problemy, w których rozwiązywaniu biura skutecznie wspierały obywateli. Dziś w Wielkiej Brytanii – w Anglii, Walii i Irlandii Północnej – jest 462 punktów *Citizens Advice Bureaux*. Porady udzielane są w siedzibach biur, punktach w terenie (łącznie ponad 3000 miejsc), telefonicznie, w domach klientów, pocztą elektroniczną oraz stroną internetową [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk), która z roku na rok staje się coraz bardziej popularna. *Citizens Advice Bureaux* działają na rzecz rozwiązywania problemów swoich klientów także poprzez wywieranie wpływu na decydentów, nagłaśnianie problemów, zbieranie dowodów, prowadzenie kampanii społecznych i medialnych.

Pierwsze Biura Porad Obywatelskich (BPO) powstały w Polsce w 1996 roku. Ich celem było niesienie pomocy ludziom, którzy czuli się zagubieni i niedoinformowani na skutek przemian politycznych, gospodarczych i społecznych, które rozpoczęły się w latach dziewięćdziesiątych. Polskie biura były tworzone na wzór brytyjskich *Citizens Advice Bureaux* i przy wsparciu brytyjskich ekspertów. Dzięki dotacji z funduszy Phare Democracy Programme i Know- How Fund biura powstały kolejno w: Warszawie, Łomży, Wrocławiu i Przemyślu. W ciągu kolejnych 10 lat biura działały w 52 miejscowościach. Niestety, głównie z powodu poważnych trudności finansowych oraz niewystarczającego wsparcia ze strony samorządów lokalnych część biur zawiesiła działalność lub została zamknięta. Obecnie porad udziela ponad 30 biur. Rocznie około 20 tysięcy klientów otrzymuje w sumie około 30 tysięcy porad.

Od 1998 roku działania sieci biur koordynuje Związek Biur Porad Obywatelskich. ZBPO dba o to, by biura przestrzegały wspólnie wypracowanych i zaakceptowanych standardów pracy, zasad poradnictwa obywatelskiego oraz jakości udzielanych porad. Prowadzi bezpłatne szkolenia dla kierowników biur oraz dla doradców, dostarcza informacji niezbędnych do udzielania porad, aktywnie poszukuje organizacji chętnych do zakładania nowych biur.

ZBPO współpracuje z wieloma krajowymi i zagranicznymi organizacjami i instytucjami szczebla centralnego i lokalnego, zajmującymi się problematyką ochrony praw obywatelskich, poradnictwem prawnym oraz pomocą społeczną.

Poradnictwo obywatelskie znane jest także poza Wielką Brytanią i Polską. W ponad dwudziestu krajach na świecie działa w sumie 880 Biur Porad Obywatelskich. W marcu 2004 roku, między innymi z inicjatywy Polskiego Związku Biur Porad Obywatelskich powstała międzynarodowa organizacja *Citizens Advice International*<sup>38</sup>. Jej zadaniem jest promowanie poradnictwa obywatelskiego na forum międzynarodowym, reprezentowanie interesów członków przed międzynarodowymi organizacjami, umożliwianie wymiany doświadczeń i współpracy między członkami.

---

38 Do *Citizens Advice International* należą: Anglia i Walia, Czechy, Gibraltar, Irlandia, Litwa, Polska, Irlandia Północna, Nowa Zelandia, Rumunia, Słowenia i Szkocja.

## Model poradnictwa wypracowany w Polsce

Przez dziesięć lat swojego istnienia w Polsce Biura Porad Obywatelskich wypracowały przystające do lokalnych warunków zasady i standardy swojego funkcjonowania.

Przede wszystkim sformułowano definicję poradnictwa obywatelskiego, precyzując, że obejmuje ono informowanie obywatela o przysługujących mu prawach i spoczywających na nim obowiązkach, w zakresie istotnym dla rozwiązania jego problemu oraz pomoc w wyborze optymalnego rozwiązania.

Dokonano także podziału świadczonych przez BPO usług na porady i informacje. Porada obywatelska polega na:

- wyszukiwaniu w posiadanych zasobach informacyjnych różnych możliwości rozwiązania problemu,
- przedstawieniu klientowi możliwych rozwiązań i ich konsekwencji,
- wsparciu klienta w dokonaniu wyboru sposobu postępowania z poszanowaniem jego samodzielności w podejmowaniu decyzji,
- w razie potrzeby sporządzaniu wspólnie z klientem planu działania.

Porady udzielane są w sprawach: mieszkaniowych, rodzinnych, świadczeń socjalnych, świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zatrudnienia i bezrobocia.

Informacja obywatelska ma bardziej zawężony zakres niż porada i polega na:

- wskazaniu specjalisty, instytucji lub organizacji właściwej do załatwienia sprawy,
- wyjaśnieniu obowiązującego trybu postępowania i podstawowych pojęć,
- wskazaniu przepisów mających zastosowanie w sytuacji klienta.

Informacje udzielane są w sprawach: imigracji, repatriacji, problemach finansowych, niepełnosprawności, kontaktów obywatela z instytucjami, pozbawienia wolności, spadkowych, konsumenckich, stosunków międzyludzkich, własności.

Został również wypracowany katalog zasad obowiązujących wszystkie BPO zrzeszone w Związku Biur Porad Obywatelskich. Ich przestrzeganie wyróżnia Biura Porad Obywatelskich spośród innych instytucji poradniczych w Polsce. Katalog obejmuje siedem zasad, które należy rozumieć w sposób opisany poniżej.

1. **Bezpłatność** – świadczone przez biuro porady są całkowicie bezpłatne.
2. **Bezstronność** – doradca udzielając porad nie kieruje się własnymi opiniami, przekonaniem i wartościami, nie ocenia klienta i jego działań, nie angażuje się po żadnej ze stron konfliktu.
3. **Otwartość dla wszystkich** – każda osoba może być klientem biura i będzie przyjęta w sposób uwzględniający jej potrzeby i możliwości.
4. **Poufność** – biuro zapewnia zachowanie tajemnicy samego faktu pobytu klienta w BPO oraz wszystkich powierzonych przez klienta informacji. Wyjątek od zasady stanowią sytuacje określone prawem, a katalog tych praw znajduje się w biurze i może być udostępniony na prośbę klienta.
5. **Niezależność** – BPO udzielając porad kieruje się wyłącznie dobrem klienta, nie zaś interesem kogokolwiek innego.
6. **Aktualność i rzetelność informacji** - każda porada jest udzielana na podstawie istniejącego w BPO systemu informacyjnego. Informacje są zgodne z obowiązującymi przepisami oraz aktualną ofertą instytucji i organizacji działających na rzecz obywateli.
7. **Samodzielność klienta** – doradca nie podejmuje decyzji za klienta, ale dostarcza mu wszystkich informacji niezbędnych do dokonania wyboru i wspiera go w tym procesie.

Zasady i standardy pracy zostały opracowane i są przestrzegane w celu zapewnienia wysokiej jakości usług świadczonych przez biura i udzielenia klientom porady i informacji na tym samym poziomie, niezależnie od biura, w którym jest udzielana. Biura Porad Obywatelskich wystandardyzowały również sposób, w jaki udzielana jest porada, niezależnie od tego, czy klient obsługiwany jest w biurze w dużym mieście czy

w mniejszej miejscowości, biurze z wieloletnim doświadczeniem czy placówce nowo otwartej.

Biuro Porad Obywatelskich jest dostępne dla każdego, bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wykształcenie, status majątkowy. Klient wchodząc do biura spotyka się z osobą pierwszego kontaktu, od której dowiaduje się, co to jest Biuro Porad Obywatelskich, czego może spodziewać się, jakie obowiązują zasady. W poczekalni bądź recepcji, klient oczekując na poradę, może przejrzeć ulotki i inne materiały informacyjne.

Na czas udzielania porady klient zapraszany jest do pomieszczenia zapewniającego dyskrecję i poufność. W trakcie pracy z klientem doradca aktywnie słucha zadając pytania. Po konsultacji z innymi doradcami i wykorzystaniu informacji biura doradca proponuje klientowi możliwe rozwiązania jego problemu. Wskazuje kilka możliwych dróg, ale decyzja, którą z proponowanych ścieżek ma wybrać, należy do samego klienta. Wspiera go w jego samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np. pomaga napisać pismo do urzędu, kieruje do innej instytucji. Doradca informuje również, jakie mogą być konsekwencje podjętych przez niego decyzji.

To, co wyróżnia poradnictwo obywatelskie spośród różnych innych form doradztwa i wsparcia jest metoda, w której kładzie się nacisk na uczenie klientów samodzielności, a przez to przeciwdziałanie takim negatywnym zjawiskom, jak wzrastająca bezradność, apatia, poczucie zagubienia, wycofywanie się z udziału w życiu społecznym. W Biurze Porad Obywatelskich klient otrzymuje, używając metafory zaczerpniętej z chińskiego przysłowia, wędkę a nie rybę.

## Problemy zgłaszane przez klientów

Oprócz indywidualnej pracy z klientem i pomocy w rozwiązywaniu konkretnych problemów, Biura Porad Obywatelskich pełnią również inną niezwykle istotną rolę – są barometrem problemów i napięć społecznych. BPO zbierają i opracowują informacje o najbardziej dolegliwych problemach, z którymi borykają się obywatele. Doradcy udzielając porady konfrontują problem klienta z możliwościami jego rozwiązania. Przy tej okazji ujawniają się luki w prawie, niezgodne z przepisami praktyki urzędników, niedostateczny dostęp obywateli do informacji prawnej, niewystarczająca w stosunku do potrzeb liczba kompetentnych instytucji i organizacji, które mogą lokalnie pomóc ludziom w rozwiązywaniu ich problemów.

Problemy, które zgłaszają klienci są zbierane i ewidencjonowane w bazie danych. Najczęściej zgłaszane są kłopoty związane z kontaktami w relacji - **obywatel a instytucja (ok. 22 % wszystkich spraw)**.

Od lat utrzymuje się duża liczba skarg związanych z brakiem dostępu do wyczerpujących informacji w urzędzie. Klienci skarżą się też na niezrozumiałość procedur sądowych, co w przypadku braku pełnomocnika procesowego często ma negatywne skutki np. zaprzepaszczenie drogi odwoławczej. Kwestią, która pojawia się równie często są skargi na przewlekłość postępowania sądowego. Klienci biur skarżą się również na długi czas oczekiwania na odpowiedź na kierowane do urzędów pisma. Często nie otrzymują na nie żadnej odpowiedzi. Problemem jest niezrozumiała forma pism urzędowych, zwłaszcza w zakresie uzasadnień odmownych decyzji administracyjnych. Pojawiają się także odwołania do skrótów aktów prawnych. Pracownicy organów administracji publicznych (zwłaszcza sekretariatów) w formie ustnej, nierzadko błędnie, informują klientów o ich uprawnieniach i obowiązkach.

W sprawach z innej licznej kategorii problemów, czyli zagadnień związanych z **rodziną (19 %)** dominują sprawy obejmujące egzekucje alimentów od małżonka lub byłego małżonka. Coraz powszechniej zgłaszane są kłopoty związane z odpowiedzialnością za długi zaciągnięte przez współmałżonka.

Kolejną liczną grupą są **problemy związane z mieszkaniami (14 %)**. Właściciele mieszkań tworzących wspólnotę mieszkaniową zgłaszają problemy z korzystaniem w praktyce z uprawnień przewidzianych w przepisach Ustawy o własności lokali. Szczególne trudności dotyczą pełnienia funkcji zarządczych przez duże spółki zarządzające, które dopuszczają się licznych nieprawidłowości i nadużyć.

Z kolei właściciele mieszkań, którzy wynajmują lokale wskazują, że pozbawieni są możliwości ochrony swoich interesów w sytuacji, kiedy osoba wynajmująca mieszkanie nie opłaca czynszu najmu i opłat bieżących. Ustawa z dnia 21 czerwca 2001 roku o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy

i o zmianie Kodeksu cywilnego narzuca długotrwałą procedurę zawierania ugody co do spłaty zadłużenia, a jeżeli ta forma odzyskania długu staje się bezskuteczna, pozostaje eksmisja do lokalu socjalnego, na który czeka się nawet po kilka lat. W tym czasie właściciel sam ponosi koszty utrzymania mieszkania. Nadal odnotowywany jest wzrost liczby spraw związanych z zagrożeniem eksmisją z lokali komunalnych na skutek zaległości czynszowych. Istotnym problemem są trudności związane z dochodzeniem zwrotu zwaloryzowanej kwoty kaucji mieszkaniowej.

Czwartą dużą grupą spraw są problemy z kategorii - **świadczenia i zasiłki (10%)**. Tradycyjnie dominują skargi na działanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Niezrozumiała dla klientów jest też rozbieżność panująca między zaświadczeniami lekarzy medycyny pracy a lekarzami orzecznikami ZUS. Częstokroć dochodziło do sytuacji, w których lekarz medycyny pracy stwierdzał niezdolność klienta do pracy z uwagi na istniejące schorzenia zaś lekarz orzecznik ZUS wydawał sprzeczne orzeczenie. Bardzo negatywnie klienci oceniają akcję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych polegającą na odbieraniu przyznanych wcześniej zasiłków macierzyńskich. ZUS wydawał decyzje odbierające zasiłki bez analizy materiału dowodowego, przyjmując wstępne założenie, że zatrudnienie kobiety w ciąży było czynnością prawną pozorną, podjętą tylko dla uzyskania zasiłku po urodzeniu dziecka.

## **Poradnictwo obywatelskie a dyskryminacja – doświadczenia polskie**

Biura Porad Obywatelskich zrzeszone w Związku stanowią największą w Polsce sieć ośrodków poradniczych. Do BPO może zgłosić się każdy. Biura nie są nastawione na określony typ klienta, przykładowo tylko na kobiety, osoby niepełnosprawne, czy wyłącznie uchodźców, itp. Pod względem doboru klientów mają charakter neutralny. W kontekście poradnictwa dla ofiar dyskryminacji z jednej strony fakt ten stanowi zaletę, z drugiej strony jednak brak deklaracji – umieszczenia w ofercie BPO tego rodzaju porad sprawia, że często klienci - ofiary dyskryminacji sami się nie zgłaszają. Stąd sprawy związane z dyskryminacją stanowią margines spraw prowadzonych przez Biura.

W 2005 roku Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji dostrzegło potencjał sieci Biur Porad Obywatelskich w zakresie poradnictwa dla ofiar dyskryminacji. Doszło do podpisania porozumienia, które reguluje zasady i formy współpracy obu stron w zakresie zwalczania dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego lub narodowości oraz dyskryminacji rasowej, ksenofobii i antysemityzmu oraz przeciwdziałania ich występowaniu.

W ramach współpracy Związek Biur Porad Obywatelskich zobowiązał się w szczególności do rozwijania działającej według jednolitych zasad i standardów sieci Biur Porad Obywatelskich zapewniających obywatelom dostęp do informacji o prawach i uprawnieniach, również w zakresie spraw dotyczących dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego lub narodowości oraz dyskryminacji rasowej, ksenofobii i antysemityzmu; gromadzenia w bazie spraw klientów, informacji na temat praktyki działań administracji rządowej i samorządowej w zakresie zwalczania dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego lub narodowości oraz dyskryminacji rasowej, ksenofobii i antysemityzmu oraz przeciwdziałania ich występowaniu, a także informowania Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji o problemach społecznych występujących w tym zakresie; dokonywania analizy statystycznej spraw klientów i przedkładania MSWiA opracowywanych w tym zakresie raportów.

Z kolei Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji zobowiązało się do włączania Związku Biur Porad Obywatelskich do ciał opiniotwórczo-doradczych z zakresu zwalczania dyskryminacji; promowania inicjatyw i projektów Związku Biur Porad Obywatelskich dotyczących zwalczania dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego lub narodowości oraz dyskryminacji rasowej, ksenofobii i antysemityzmu oraz przeciwdziałania ich występowaniu zgodnego z polityką państwa; dostarczania Biurom Porad Obywatelskich materiałów informacyjnych oraz współdziałania w organizacji szkoleń niezbędnych do rzetelnego świadczenia poradnictwa z zakresu zwalczania dyskryminacji oraz przeciwdziałania jej występowaniu.

W ramach zawartego porozumienia Departament Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych MSWiA już dwukrotnie zwracał się do ZBPO o udostępnienie z bazy informacji o zarejestro-

wanych przypadkach dyskryminacji.

Do końca 2006 roku nie było technicznych możliwości dokładnego śledzenia danych na temat przypadków dyskryminacji w dokumentacji problemów zgłaszanych przez klientów. System kategorii służących do ewidencjonowania problemów wykorzystywany w sieci Biur Porad Obywatelskich nie zawiera odrębnej kategorii dyskryminacja. Wiąże się to z założeniem, że problem ten może towarzyszyć różnym sferom życia – np. zatrudnienia, załatwiania spraw w urzędzie, stosunków międzyludzkich.

W celu usprawnienia współpracy z ministerstwem Związek Biur Porad Obywatelskich, rozszerzył bazę danych klientów o moduł umożliwiający oznaczanie przypadków dyskryminacji, a następnie łatwiejsze i szybsze ich wyszukiwanie. BPO zostały poinformowane o nowej funkcji bazy, otrzymały też instrukcje oraz definicje podstawowych pojęć związanych z dyskryminacją.

Z danych zgromadzonych w bazie wynika, że od stycznia do października 2007 roku sprawy tego rodzaju stanowiły niewielki procent zgłaszanych problemów. Odnotowano łącznie 456 przypadków, w których klienci twierdzili, że w jakiś sposób dotknął ich problem dyskryminacji, z czego 48 przypadków związanych było z narodowością, pochodzeniem etnicznym, rasą, ksenofobią lub antysemityzmem<sup>39</sup>. Stanowi to 0,24% wszystkich spraw zgłaszanych do BPO<sup>40</sup>. Dodatkowo, nie przeprowadzono badań, w których ze wskazanych spraw rzeczywiście zaistniała dyskryminacja. Po takiej weryfikacji procent ten mógłby okazać się jeszcze mniejszy.

Związek Biur Porad Obywatelskich ani żadne z biur nie realizuje odrębnego projektu, w którym jako beneficjentów wskazano by osoby, które stały się ofiarą dyskryminacji.

## Poradnictwo obywatelskie a dyskryminacja – doświadczenia brytyjskie

Zgromadzone dane wyraźnie pokazują, że potencjał polskich BPO w kwestii udzielania porad ofiarom dyskryminacji jest niewykorzystany. Okazuje się, że w Wielkiej Brytanii, w której społeczeństwo jest o wiele bardziej zróżnicowane etnicznie i kulturowo w porównaniu do Polski oraz kraju, z którego wywodzi się idea poradnictwa obywatelskiego sytuacja procentowo przedstawia się dosyć podobnie.

W 2002 roku w Wielkiej Brytanii Krajowe Stowarzyszenie Biur Porad Obywatelskich (National Association of Citizens Advice Bureaux – obecnie działające pod zmienioną nazwą Citizens Advice) opublikowało poradnik adresowany do tamtejszych Biur, który dotyczy możliwości działania Biur w sprawach dyskryminacji ze względu na rasę/pochodzenie etniczne<sup>41</sup> i wyznanie. Opisano tam działania, które brytyjskie biura mogą podejmować na rzecz osób zagrożonych dyskryminacją z powodu rasy i wyznania oraz przestępstwami na tym tle (monitorowanie incydentów o podłożu rasistowskim, wykorzystanie mediów, działania w zakresie polityki społecznej, współpraca z grupami osób należących do mniejszości, nawiązywanie partnerstwa w celu wspierania spójności lokalnych społeczności). Zamierzonym obszarem wykorzystania poradnika przez brytyjskie BPO była praca nad planem działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zachowaniom rasistowskim.

W 2007 roku na mocy ustawy o równości (Equality Act) w Wielkiej Brytanii utworzona została Komisja ds. Równości i Praw Człowieka (Commission for Equality and Human Rights) – w opracowanym pod jej auspicjami raporcie<sup>42</sup> wykazano, że jest to odpowiedni moment do rozpoczęcia przez Biura szerszych działań w tej materii.

---

39 Powody dyskryminacji: narodowość – 20 przypadków, pochodzenie etniczne – 18 przypadków, rasa – 12 przypadków, ksenofobia – 4 przypadki, antysemityzm – 4 przypadki.

40 W okresie od 1 stycznia 2007 do 1 września 2007 roku BPO zarejestrowały 20 212 spraw,

41 *Bridging communities, A race equality action guide for Citizens Advice Bureaux, 2002* [http://www.citizensadvice.org.uk/pdf\\_bridging\\_communities.pdf](http://www.citizensadvice.org.uk/pdf_bridging_communities.pdf)

42 *B. Cohen, K. Chouhan, Challenging Discrimination – a challenge for the Citizens Advice service, 2006* [http://www.citizensadvice.org.uk/challenging\\_discrimination\\_full\\_report.pdf](http://www.citizensadvice.org.uk/challenging_discrimination_full_report.pdf)

Obecnie sprawy związane z dyskryminacją stanowią tam ok. 0,5% wszystkich spraw (w latach 2003-2004 spośród 5 mln spraw ogółem doradcy oznaczyli 45 tys. jako przypadki dyskryminacji; badacze stwierdzili, że w rzeczywistości spośród tych spraw w 23 tys. rzeczywiście mogło dojść do dyskryminacji).

Z badań wynika, że około połowa przypadków dyskryminacji zgłaszanych do Biur w latach 2003-2004 dotyczyła zatrudnienia.

Podnoszono jednak kwestię, że personel Biur nie posiada wystarczającej wiedzy fachowej niezbędnej do prowadzenia działań w sprawach dotyczących dyskryminacji, a także że osoby należące do grup dyskryminowanych mniejszości mogą nie korzystać z usług Biur w takich sprawach, ponieważ nie są przekonane o znajomości tej problematyki i przyjaznym nastawieniu personelu Biur. Problemem może okazać się także fakt, że pracownicy Biur stanowią stosunkowo homogeniczną grupą: to w większości białe kobiety w wieku powyżej 55 lat (odpowiednio 91%, 66% i 61%).

Biura Porad Obywatelskich mają szansę stać się pierwszym punktem kontaktowym, w którym można uzyskać informację w sprawie dyskryminacji, jednak by to osiągnąć, należy zająć się kilkoma kwestiami: wizerunkiem Biur wśród osób należących do grup dyskryminowanych, dostępem do bezpośrednich form świadczenia usług poradniczych (przyjmowanie klientów osobiście), rotacją personelu, zbyt małą efektywnością programu szkolenia wolontariuszy, potrzebą skutecznego szkolenia doradców w zakresie dyskryminacji, potrzebą nawiązywania przez Biura partnerstwa z innymi instytucjami, a także możliwością wpływu na politykę społeczną poprzez pracę nad przypadkami dyskryminacji.

W wyniku przeprowadzonych badań eksperci wypracowali kilka możliwych rozwiązań:

- zorganizowanie wsparcia specjalistycznego dla Biur na poziomie krajowym (zespół złożony z prawnika oraz 10 lub więcej doradców z doświadczeniem w sprawach dyskryminacji, badający zapotrzebowanie na szkolenia w kwestiach dyskryminacji i organizujący szkolenia we współpracy z osobami odpowiedzialnymi za szkolenia);
- zorganizowanie wsparcia specjalistycznego na poziomie regionalnym – na wzór szczebla krajowego (mniejsze zespoły);
- umieszczenie specjalistów ds. dyskryminacji w niektórych biurach (rozmieszczonych równomiernie na terenie kraju), które stałyby się głównymi punktami udzielania porad w kwestiach dyskryminacji;
- zawarcie porozumienia na poziomie ogólnokrajowym z instytucją z zewnątrz, która zapewniałaby konsultację i współpracę nad przypadkami dyskryminacji oraz szkolenia (w grę wchodziłyby biura pomocy prawnej, rady ds. równości rasowej, a w przyszłości jednostki finansowane przez Komisję ds. Równości i Praw Człowieka);
- udzielanie pomocy w ramach rządowego programu kontraktowania pomocy prawnej, przez centralnie zarządzane wyspecjalizowane komórki zlokalizowane w kilkudziesięciu Biurach w całym kraju.

Z dużym prawdopodobieństwem doświadczenia brytyjskie można zastosować również w Polsce. Warto więc potraktować je jako punkt wyjścia do dyskusji nad rolą i wykorzystaniem sieci Biur Porad Obywatelskich w Polsce w zwalczaniu dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej.

## 4. Gromadzenie danych osobowych – regulacje prawa wspólnotowego oraz rozwiązania międzynarodowe

Gromadzenie danych osobowych jest niezwykle istotnym elementem zgodnego z prawem i standardami funkcjonowania instytucji poradnictwa obywatelskiego. Warto wskazać, że dane osobowe związane z problematyką przeciwdziałania dyskryminacji, rasizmowi i ksenofobii pozostają w sferze danych wrażliwych. Niezwykle ważne jest przy tym podkreślenie ograniczeń, którym podlega gromadzenie tych danych.

### Prawo Unii Europejskiej

W dniu 24 października 1995 roku Parlament Europejski po uwzględnieniu wniosku Komisji Europejskiej oraz opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego przyjął Dyrektywę nr 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, która odgrywa kluczową rolę w systemie ochrony danych osobowych przyjętym w państwach Unii Europejskiej<sup>43</sup>.

Wraz z ustanowieniem i funkcjonowaniem rynku wewnętrznego, opartego na swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału, stało się jasnym, iż konieczne jest zapewnienie swobodnego przepływu danych osobowych z jednego państwa członkowskiego do drugiego, a także zapewnienie ochrony praw podstawowych osób fizycznych. Zasady ochrony praw i wolności jednostek, szczególnie prawa do prywatności, które zostały zawarte w niniejszej dyrektywie, utrwaliły i umocniły zasady wyrażone w Konwencji Rady Europy z dnia 28 stycznia 1981 roku w sprawie ochrony jednostek w zakresie automatycznego przetwarzania danych osobowych.

W systemie prawa wspólnotowego dyrektywy są aktami prawnymi adresowanymi do państw członkowskich Unii Europejskiej. W przypadku przyjęcia określonego rozwiązania na poziomie europejskim państwo musi włączyć je do własnego systemu prawnego. Obywatele państwa członkowskiego mogą dochodzić ochrony swoich praw i wolności przed sądami krajowymi powołując się na uregulowania zawarte w konkretnej dyrektywie.

Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w Dyrektywie nr 95/46/WE osoba, która powierza swoje dane musi wyrazić na to wyraźną zgodę. Istnieją jednak odstępstwa od tego zakazu ze względu na szczególne potrzeby, zwłaszcza w przypadkach, gdy przetwarzanie danych odbywa się w określonych celach zdrowotnych przez osoby podlegające prawnemu obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej, lub też w trakcie legalnych działań niektórych stowarzyszeń lub fundacji, których celem jest umożliwienie realizacji podstawowych wolności.

43 Dziennik Urzędowy L 281 , 23/11/1995 P. 0031 - 0050

Zgodnie z art. 6 Dyrektywy nr 95/46/WE każde państwo członkowskie UE musi wprowadzić na swoim terytorium przepisy gwarantujące takie zasady przetwarzania danych osobowych przez podmioty uprawnione, które odpowiadają kryteriom:

- rzetelności i legalności ich przetwarzania;
- gromadzenia do określonych, jednoznacznych i legalnych celów; dane osobowe nie mogą być poddawane dalszemu przetwarzaniu w sposób niezgodny z tym celem, przy czym dopuszczalne jest dalsze przetwarzanie danych w celach historycznych, statystycznych lub naukowych pod warunkiem wprowadzenia odpowiednich środków zabezpieczających;
- prawidłowości, stosowności oraz zakazu gromadzenia danych niewspółmiernych w stosunku do celów, dla których zostały zgromadzone i/lub dalej przetworzone;
- aktualizacji danych, uwzględniającej cele, dla których dane zostały zgromadzone lub dla których są dalej przetwarzane;
- przechowywania w formie umożliwiającej identyfikację osób, których dane dotyczą, przez czas nie dłuższy niż jest to konieczne do celów, dla których dane zostały zgromadzone lub dla których są dalej przetwarzane.

Dyrektywa zawiera zakaz gromadzenia danych wrażliwych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, opinie polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność do związków zawodowych, jak również przetwarzanie danych dotyczących zdrowia i życia seksualnego; dopuszcza się jednak możliwość ich pozyskiwania i przetwarzania w przypadku, gdy:

- osoba, której dane dotyczą, udzieliła wyraźnej zgody na ich przetwarzanie, chyba że ustawodawstwo krajowe przewiduje, że ogólny zakaz ich pozyskiwania i przetwarzania nie może być uchylony mimo udzielonej zgody przez osobę, której dane dotyczą;
- przetwarzanie danych jest konieczne do wypełniania obowiązków i szczególnych uprawnień administratora danych w dziedzinie prawa pracy, o ile jest to dozwolone przez prawo krajowe przewidujące odpowiednie środki zabezpieczające;
- przetwarzanie danych jest konieczne dla ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą lub innej osoby, w przypadku gdy osoba, której dane dotyczą, jest fizycznie lub prawnie niezdolna do udzielenia zgody;
- przetwarzanie danych jest dokonywane w ramach legalnej działalności wspartej odpowiednimi gwarancjami przez fundację, stowarzyszenie lub inną instytucję, która nie jest nastawiona na osiąganie zysku, której cele mają charakter polityczny, filozoficzny, religijny lub związkowy, pod warunkiem że przetwarzanie danych odnosi się wyłącznie do członków tej instytucji lub osób mających z nią regularny kontakt w związku z jej celami oraz, że dane nie zostaną ujawnione osobie trzeciej bez zgody osób, których dane dotyczą; lub
- przetwarzanie dotyczy danych, które są podawane do wiadomości publicznej przez osobę, której dane dotyczą, lub jest konieczne do ustalenia, wykonania lub ochrony roszczeń prawnych.

Z powyższego wynika więc, że za zgodą poszkodowanego organizacje i instytucje świadczące poradnictwo obywatelskie działając w ramach ochrony praw i żywotnych interesów poszkodowanej jednostki mogą pozyskiwać od zainteresowanego dane wrażliwe i je przetwarzać. Mają także legitymację do informowania podmiotów administracji państwowej o dokonanej analizie statystycznej spraw do nich zgłoszonych oraz o problemach społecznych wynikających z praktyk dyskryminacyjnych w funkcjonowaniu podmiotów publicznych.

Na poziomie europejskim dzięki współpracy Europejskiego Inspektora Ochrony Danych Rady Europy, OECD oraz przedstawicieli 20 organizacji pozarządowych o zasięgu ponadnarodowym w dniu 13 września 2005 roku w Genewie opracowany został dokument zawierający kryteria pozwalające na określenie uniwersalnych zasad postępowania w przypadku pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych ze szczególnym uwzględnieniem konieczności ich ochrony.

Podstawową zasadą jest stworzenie mechanizmów umożliwiających kategoryzację danych osobowych pozyskiwanych i przetwarzanych, a następnie na ich zakwalifikowanie do grupy danych osobowych o charakterze ogólnym, a także wrażliwych danych osobowych.



Kolejnym zalecanym krokiem jest określenie zasad ich przetwarzania uwzględniających przesłankę ich ochrony. Zasady te powinny uwzględniać:

- konieczność przetwarzania danych na podstawie i w granicach prawa, w zakresie uzasadnionym potrzebą i celem, w jakim są przetwarzane. Dane pozyskiwane powinny być przetwarzane za pomocą formularzy uniemożliwiających identyfikację osoby je powierzającej i nie mogą być przetrzymywane dłużej, niż jest to konieczne;
- jasne i dokładne wskazanie celu, w jakim pozyskiwane i przetwarzane są dane osobowe;
- podstawę prawną ich pozyskiwania i przetwarzania;
- poufność i bezpieczeństwo ich przetwarzania;
- kontrolę i nadzór nad ich przetwarzaniem przez podmioty uprawnione;
- przejrzystość i dostępność informacji na temat działań podmiotu przetwarzającego dane udzielanych osobom powierzającym dane; osobie powierzającej dane powinno zagwarantować się:
  - prawo dostępu do danych powierzonych,
  - prawo do ich modyfikacji,
  - prawo do ich usuwania ze zbioru bądź blokowania dostępu do nich,
  - prawo do nieprzekazywania danych podmiotom trzecim,
  - prawo sprzeciwu przetwarzaniu danych przekazanych;
  - możliwość kontroli zewnętrznej procesu przetwarzania i przechowania danych dokonywanej przez podmiot uprawniony.

Przedstawiony dokument został opracowany na podstawie Konwencji Rady Europy w sprawie ochrony danych osobowych przetwarzanych automatycznie (tzw. Konwencja 108) z dnia 28 stycznia 1981 roku<sup>44</sup>, zaleceń OECD w sprawie ochrony prywatności i transgranicznego przesyłu danych osobowych<sup>45</sup>, a także ww. Dyrektywy 95/46/WE. Zamiarem jego autorów było stworzenie zbioru dobrych praktyk służących właściwej organizacji procesu pozyskiwania, przetwarzania i przesyłania danych osobowych oraz ochrony prawa do prywatności osób udostępniających te dane.

## **Prawo międzynarodowe**

Z kolei w dniu 14 grudnia 1990 roku Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych przyjęło zalecenia dotyczące utrwalania i przetwarzania danych osobowych przy użyciu komputerów. ONZ pozostawiło w gestii państw członkowskich wprowadzenie stosownych regulacji krajowych, wyznaczyło jednak wspólny standard minimalny, który opiera się na następujących zasadach:

### 1. zasada zgodności z prawem i sprawiedliwości

Dane osobowe nie mogą być gromadzone i przetwarzane w sposób sprzeczny z prawem i nie mogą być wykorzystywane w sposób inny niż cel wskazany w ustawie oraz dokumencie ONZ.

### 2. zasada szczególnej staranności

Osoby upoważnione do pozyskiwania oraz przetwarzania danych osobowych są zobligowane do zachowania szczególnej staranności przy swoich działaniach, tak aby ich działania podejmowane były zgodnie z prawem oraz gwarantowały ochronę prywatności osób powierzających dane.

---

44 <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/108.htm>

45 [http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en\\_2649\\_34255\\_1815186\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_34255_1815186_1_1_1_1,00.html)

### 3. zasada celowości

Cel gromadzenia i wykorzystania danych powinien być określony w sposób zrozumiały i jednoznaczny. Samo gromadzenie danych powinno odbywać się zawsze w granicach i na podstawie prawa z uwzględnieniem następujących przesłanek:

- wszystkie dane powierzane są adekwatne do potrzeb i celu,
- żadnych danych osobowych nie można przetwarzać bez uprzedniej zgody osoby je powierzającej,
- czas przechowywania danych osobowych nie może być dłuższy, niż jest to konieczne do realizacji celu, w jakim zostały one zgromadzone.

### 4. zasada udostępniania danych osobie powierzającej

Każdej osobie powierzającej dane osobowe przysługuje prawo do informacji udzielonej bez nieuzasadnionej zwłoki oraz kosztów na temat powierzonych przez nią danych, dostępu do nich, ich modyfikacji, a także wykreślenia ich ze zbioru. Koszt wiążący się z udostępnieniem dostępu do danych osobie uprawnionej obciąża podmiot przechowujący te dane.

### 5. zasada niedyskryminacji

Poza uzasadnionymi wypadkami przewidzianymi w ustawie nie dopuszcza się pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych dotyczących pochodzenia etnicznego czy narodowego, koloru skóry, preferencji seksualnych, przekonań politycznych czy też filozoficznych, religii, wyznania jak również członkostwa w legalnych stowarzyszeniach czy związkach zawodowych.

### 6. możliwość wprowadzania odstępstw od wypracowanych zasad

Przewiduje się możliwość wprowadzania odstępstw od wypracowanych zasad opisanych w punktach od 1 do 5 niniejszego dokumentu, jeżeli jest to uzasadnione ochroną bezpieczeństwa narodowego, porządku publicznego, zdrowia publicznego i moralności, jak również ochroną praw i wolności innych podmiotów, w szczególności osób prześladowanych, zaś odstępstwa od wymienionych zasad zostały zawarte w akcie prawnym przyjętym w państwie członkowskim w sposób zgodny z prawem.

Odstępstwo od zasady niedyskryminacji jest możliwe jedynie w granicach wyznaczonych przez Międzynarodowy Pakt Praw Człowieka lub inny instrument ochrony praw człowieka i zapobiegania przejawom dyskryminacji.

### 7. zasada bezpieczeństwa

W przypadku przetwarzania danych osobowych z wykorzystaniem komputerów podmioty gromadzące i przetwarzające dane powinny wprowadzić i stosować procedury bezpieczeństwa zapobiegające utracie, nieuprawnionemu dostępowi lub wykorzystaniu danych w sposób niezgodny z celem, w jakim zostały powierzone.

### 8. zasada nadzoru oraz możliwość wprowadzania sankcji

Każde z państw członkowskich powinno wskazać instytucję działającą na własnym terenie, której wyłączną kompetencją jest kontrola przetwarzania danych osobowych. W prawodawstwie powinny zostać stworzone mechanizmy ułatwiające sankcjonowanie naruszeń prawa regulującego zasady pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych.

### 9. transgraniczny przepływ danych

W przypadku, gdy państwa dopuszczają transfer danych osobowych pozyskiwanych i przetwarzanych na swoim terytorium na terytorium państwa trzeciego, zaś partnerzy takiej transakcji gwarantują porównywalny standard ochrony, zastosowanie mają przepisy prawa lokalnego. W przypadku gdy państwa nie dysponują prawodawstwem o porównywalnym stopniu ochrony stosuje się takie zabezpieczenia, które gwarantują ochronę prawa prywatności.

## 10. zastosowanie

Niniejsze zasady powinny być stosowane w przypadku mechanicznego, jak również ręcznego przetwarzania danych osobowych. Nie wyklucza się możliwości rozciągnięcia ich obowiązywania na zbiory danych osób prawnych i jednostek nie posiadających osobowości prawnej, o ile zawierają one w sobie informacje dotyczące osób fizycznych.

Z powyższego zestawienia wynika jasno, iż jakiegokolwiek gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych musi zawsze odbywać się w granicach i na podstawie prawa w sposób gwarantujący poszanowanie sfery praw i wolności osób powierzających dane.

Organizacje i instytucje świadczące poradnictwo obywatelskie działając w interesie osób pokrzywdzonych przejawami dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego, narodowego, koloru skóry, jak również ofiar działań o charakterze rasistowskim, ksenofobicznym czy antysemitycznym, po uzyskaniu zgody pokrzywdzonego mogą pozyskiwać od ofiar dane konieczne do swoich dalszych statutowych działań. Dane przez nie gromadzone nie mogą jednak ujawniać tożsamości pokrzywdzonego, zaś ich przetwarzanie i przechowywanie powinny być dokonywane z zachowaniem najwyższych standardów staranności.



## **5. Baza danych przypadków o charakterze rasistowskim, ksenofobicznym i antysemickim – założenia wstępne**

### **Działania Zespołu Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii**

W listopadzie 2004 roku w strukturze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Departamencie Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych został utworzony Zespół Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Do głównych zadań Zespołu należy m.in.:

- prowadzenie analizy, a także sporządzanie notatek, sprawozdań i raportów na temat występujących w Polsce zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii oraz dobrych praktyk na rzecz ich zwalczania,
- opracowywanie, a następnie aktualizowanie materiałów dydaktycznych dla Policji, Straży Granicznej i organów rządowej administracji zespolonej w województwie, kształtujących postawy antyrasistowskie oraz przeciwdziałających ksenofobii i nietolerancji,
- opracowanie i wdrożenie we współpracy z innymi urzędami administracji rządowej systemu gromadzenia i analizowania danych społeczno-demograficznych w celu monitorowania zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii,
- prowadzenie bazy danych o zjawiskach dyskryminacji etnicznej, rasizmu i ksenofobii.

Od początku funkcjonowania Zespołu Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii prowadzone są prace nad utworzeniem bazy danych o przypadkach rasizmu, dyskryminacji na tle etnicznym oraz ksenofobii.

W tym celu podjęto współpracę z pełnomocnikami ds. praw człowieka Komendanta Głównego Policji, Komendantów Wojewódzkich Policji i Szkół Policyjnych, Ministerstwem Sprawiedliwości, Głównym Urzędem Statystycznym oraz organizacjami pozarządowymi. W MSWiA został przygotowany wstępny projekt utworzenia bazy danych o przypadkach rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego, który został zmodyfikowany i uzupełniony zgodnie z uwagami i sugestiami zgłoszonymi w trakcie roboczych konsultacji z wymienionymi instytucjami.

### **Założenia wstępne utworzenia bazy danych**

#### **Cel istnienia bazy**

Utworzenie bazy danych o przypadkach rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego lub rasy oraz o tzw. dobrych praktykach ma służyć kilku celom:

- gromadzeniu w jednym miejscu zweryfikowanych informacji o konkretnych przypadkach występowania zjawisk rasizmu i ksenofobii. Dane te będą wykorzystywane przy przygotowywaniu i obronie sprawozdań z realizacji przez Polskę konwencji międzynarodowych, a także przy opracowywaniu raportów i informacji przygotowywanych na potrzeby Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
- monitorowaniu zjawisk rasizmu i ksenofobii (szczególnie ich przejawów, skali występowania, natężenia, sfer życia, których najczęściej dotyczą itp.);
- opracowywaniu szczegółowych programów przeciwdziałania rasizmowi i ksenofobii;
- opracowaniu projektów aktów normatywnych, o ile będzie zachodziła taka konieczność, zmieniających dotychczasowe rozwiązania prawne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji etnicznej, ra-

- sowej, rasizmowi i ksenofobii, jak również monitorowania skuteczności prawa i praktyki stosowania prawa z tego obszaru zagadnieniowego;
- ukształtowaniu instrumentu, który może zostać wykorzystany przy zwalczaniu zjawisk rasizmu, ksenofobii itd.

## Zakres przedmiotowy bazy

Baza danych powinna obejmować informacje - **z wyłączeniem danych osobowych** – o wszystkich przypadkach, które mogą być postrzegane jako przejawy dyskryminacji etnicznej, rasowej, antysemityzmu czy ksenofobii zgłoszone przez osoby indywidualne, organizacje pozarządowe i inne podmioty, a także informacje gromadzone na podstawie monitoringu wydawnictw, czasopism i prasy codziennej.

W pierwszym okresie – około dwóch lat - dane byłyby wprowadzane bezpośrednio przez pracowników Zespołu Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Później można byłoby rozważyć możliwość zautomatyzowania aktualizacji bazy.

Dane wprowadzane do bazy powinny (bez ujawniania danych osobowych) umożliwiać zidentyfikowanie przypadku (rejestracja zdarzenia w bazie):

- data wprowadzenia zdarzenia do bazy,
- zgłaszający,
- data zajścia zdarzenia,
- klasyfikacja zdarzenia (na podstawie słów kluczowych w krótkim opisie zdarzenia) –ponadto baza powinna być podzielona na segmenty (kategorie) odpowiadające poszczególnym obszarom tematycznym: mieszkalnictwo, edukacja, zdrowie, praca, dostęp do dóbr i usług świadczonych publicznie. W bazie powinny być ujmowane także przestępstwa na tle etnicznym bądź rasowym, przypadki „mowy nienawiści”, w tym przypadki szerzenia treści rasistowskich i antysemitowskich przy pomocy mediów elektronicznych, ale także przy pomocy słowa drukowanego czy napisów na murach.

Do każdego zdarzenia zgłoszonego do bazy powinny zostać dołączone następujące informacje podlegające aktualizacji (czyli, to co się dzieje w sprawie):

- czy sprawie nadano dalszy bieg - tak/nie, jeżeli tak, to:
- data wystąpienia,
- adresat wystąpienia,
- numer pisma,
- data uzyskania odpowiedzi,
- krótki opis odpowiedzi,
- numer sprawy w postępowaniu policyjnym (ewentualnie także data rozpoczęcia postępowania i data zakończenia),
- numer sprawy w postępowaniu prokuratorskim,
- wynik postępowania prokuratorskiego (skierowana do sądu – tak/nie, umorzenie – uzasadnienie, skierowanie do sądu – kwalifikacja czynu, daty),
- numer sprawy w postępowania sądowym (wyrok – data i uzasadnienie),
- jeżeli sprawie nie nadano toku – przyczyny.

Baza powinna umożliwiać prowadzenie analizy pod kątem:

- liczby zdarzeń w roku kalendarzowym,
- długości trwania postępowań,
- klasyfikacji zdarzeń (ile zdarzeń z jakiej kategorii),
- uzasadnień – w rozbiciu na prokuratorskie i sądowe,
- liczby spraw zakończonych wyrokami itp.

Dostęp do bazy danych (udostępnianie bazy) – w pierwszym okresie – będą mieli wyłącznie pracownicy Zespołu Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii oraz zastępca dyrektora odpowiedniego Departamentu

MSWiA nadzorujący pracę Zespołu. Natomiast wyniki analiz – w układzie kwartalnym lub półrocznym – będą prezentowane na stronie internetowej ministerstwa.

Baza danych powinna również zawierać informacje o tzw. dobrych praktykach w przeciwdziałaniu zjawiskom rasizmu, ksenofobii i związanej z nimi nietolerancji, z uwzględnieniem podziału zastosowanego przy gromadzeniu danych o przypadkach indywidualnych.

### **Główne przeszkody i wyzwania przy tworzeniu bazy danych:**

Kwestie prawne:

- w przypadku włączenia do bazy danych pochodzących z sądów - w zależności od ostatecznego charakteru bazy - zmiany może wymagać regulamin organizacyjny Ministerstwa Sprawiedliwości, regulamin wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych, a także Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych,
- charakter danych zgromadzonych w bazie nie powinien być sprzeczny z art. 8 Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (w badaniach statystycznych z udziałem osób fizycznych nie mogą być zbierane, na zasadzie obowiązku, informacje dotyczące rasy, wyznania, życia osobistego oraz poglądów filozoficznych i politycznych),
- konieczność stworzenia podstawy prawnej projektowanej bazy, w celu wyeliminowania ewentualnych roszczeń podmiotów lub osób fizycznych z tytułu braku ogólnie dostępnej informacji, że są przedmiotem zbudowanej bazy danych,
- zachowanie wymogu ochrony danych osobowych zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych.

### **Kryteria**

- określenie kryteriów (pytań) o charakterze subiektywnym i obiektywnym pozwalających zarejestrować, a następnie zakwalifikować dany przypadek w bazie danych.

### **Współpraca**

- opracowanie zasad, na których będzie odbywać się współpraca z Policją i prokuraturą, w celu uzupełniania i aktualizowania danych zawartych w bazie danych, np. określenie podstawy prawnej, zakresu kompetencji oraz decyzja co do tego, czy współpraca będzie oparta na zasadzie dobrowolności czy obowiązku, częstotliwości sprawozdawczości itp.

### **Plany na przyszłość**

- w dalszym ciągu przyjmowanie zgłoszeń dotyczących potencjalnych przypadków o charakterze rasistowskim, dyskryminacyjnym i ksenofobicznym oraz podejmowanie prób ich weryfikacji i klasyfikacji – działalność o charakterze pilotażowym, - kontynuacja prac nad bazą danych, w tym w szczególności nad wypracowaniem kryteriów weryfikacji i klasyfikacji danych we współpracy z Policją i prokuraturą oraz organizacjami pozarządowymi, - zbieranie dodatkowych doświadczeń w zakresie gromadzenia danych na temat przypadków o charakterze rasistowskim, ksenofobicznym i dyskryminacji na tle etnicznym w ramach Programu zwalczania przestępstw na tle nienawiści dla funkcjonariuszy organów ochrony porządku publicznego, wdrażanego przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE, do którego Polska przystąpiła w październiku 2006 roku. W ramach Programu mają zostać opracowane procedury gromadzenia i udostępniania danych dotyczących przestępstw na tle nienawiści oraz zalecenia w zakresie oceny danych dotyczących przestępstw na tle nienawiści, pomocne w ustaleniu, czy faktycznie doszło do przestępstwa na tle nienawiści,

- ponadto należy podkreślić, że niemożność porównania danych gromadzonych przez różne podmioty w Polsce bardzo często uniemożliwia dokonanie właściwego doboru narzędzi do wdrażania celów polityki antidyskryminacyjnej państwa. Często dane te są rozproszone, niekompletne lub gromadzone na podstawie zróżnicowanych kryteriów, co nie zapewnia ich kompatybilności. Skutkuje to brakiem opracowanych wskaźników, które pozwoliłyby na ocenę efektywności zastosowanych rozwiązań, czy to prawnych, czy też programowych. Biorąc pod uwagę, że efektem projektu realizowanego przez Stowarzyszenie PRO HUMANUM będzie wypracowanie wspólnego i jednolitego w skali kraju systemu poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji oraz określenie jednolitych kryteriów uznawania konkretnego zdarzenia za mające charakter dyskryminacji, a także wypracowanie zunifikowanego systemu klasyfikowania i archiwizowania danych statystycznych, celowym wydaje się rozważenie możliwości współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy biurami Porad Obywatelskich a MSWiA, aby zapewnić porównywalność i standaryzację kryteriów weryfikujących i klasyfikujących zdarzenia o charakterze dyskryminacyjnym.



## 6. Model poradnictwa dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej, wraz z wyszczególnieniem kryteriów i procedur – propozycja uczestników seminarium

Model poradnictwa dla ofiar dyskryminacji został opracowany podczas pracy warsztatowej i dyskusji uczestników seminarium reprezentujących organizacje i instytucje zajmujące się poradnictwem. Warto wskazać, że w seminarium uczestniczyły osoby o bardzo różnym doświadczeniu, reprezentujące podmioty o zróżnicowanym charakterze prowadzonej działalności w zakresie poradnictwa dla ofiar dyskryminacji.

Ze względu na to przedstawione tutaj konkluzje mogą służyć za swego rodzaju wzorzec postępowania z zastrzeżeniem specyfiki każdej z organizacji i zakresu prowadzonej przez nie działalności.

Ze względu na to, że z założenia niniejsza publikacja powinna być użyteczna także dla osób, które nie uczestniczyły w seminarium, zasadne wydaje się przytoczenie ogólnie dostępnych definicji poradnictwa.

**Informacja prawna** – polega na poinformowaniu klienta o powszechnie obowiązującym w Polsce prawie lub praktyce jego stosowania, w szczególności poprzez: przytoczenie i omówienie odpowiednich przepisów, udostępnienie wzorów pism prawnych, ewentualnie przekazanie ulotki lub broszury informacyjnej.

**Poradnictwo prawne** – polega na przekazaniu klientowi uszczegółowionej i dostosowanej do konkretnej sprawy informacji, opartej na danych i materiałach przekazanych przez klienta, udzielona przez prawnika lub studenta prawa pracującego pod nadzorem merytorycznym. W zakres porady prawnej może wchodzić sporządzenie wzoru pisma prawnego, w tym procesowego oraz wspieranie klienta w postępowaniu przed organem administracji lub sądem.

**Poradnictwo obywatelskie** – polega na przekazaniu klientowi informacji o przysługujących mu prawach i spoczywających na nim obowiązkach wynikających z przepisów prawa. Zadaniem doradcy jest przedstawienie klientowi możliwych rozwiązań jego problemu, jego konsekwencji, wsparcie klienta w dokonaniu wyboru sposobu postępowania z poszanowaniem jego samodzielności w podejmowaniu decyzji oraz w razie potrzeby sporządzeniu wspólnie z klientem planu działania (nazwa zastrzeżona dla Biur Porad Obywatelskich).

**Poradnictwo socjalne** – informacja przekazywana klientowi przez pracownika socjalnego mająca zastosowanie w konkretnej sprawie, przedstawiająca możliwości rozwiązania zgłaszanego problemu ze sfery socjalnej. Zakres tego rodzaju poradnictwa obejmuje przedstawienie klientowi informacji o prawach i uprawnieniach związanych z jego sytuacją życiową, pomoc w przygotowaniu pism urzędowych, przedstawienie konsekwencji podejmowanych działań.

**Poradnictwo pedagogiczne** – świadczeniem tego typu poradnictwa zajmuje się pedagog lub psycholog z odpowiednim przygotowaniem. Poradnictwo pedagogiczne ma na celu poprawę sytuacji dziecka, uwzględniając jego poziom rozwoju fizycznego i emocjonalnego, jego sytuację rodzinną i społeczną. Udzielane informacje mają prowadzić do podjęcia konkretnych działań przez osoby dorosłe lub samo dziecko, jak również przez instytucje państwowe. Może być udzielane dzieciom lub osobom dorosłym.

**Poradnictwo psychologiczne** – określa podejmowanie wielu działań dostosowanych do indywidualnych potrzeb klienta, mających na celu: zdiagnozowanie jego potrzeb, zrozumienie przez niego problemu, z powodu którego przyszedł do specjalisty, jego wpływu na ten problem oraz rozpoznania czynników potrzebnych do dokonania zmiany. Celem świadczonego przez psychologa, psychoterapeutę poradnictwa jest wsparcie klienta, pomoc w wyjściu z sytuacji trudnej, a także zaproponowanie konkretnej pomocy psychologicznej (np. poprzez udział w warsztatach, grupach edukacyjnych, rozpoczęcie indywidualnej terapii) lub też zaproponowanie pomocy specjalistycznej np. psychiatrycznej.

*\*Definicje informacji prawnej oraz porady prawnej, obywatelskiej i społecznej zostały opisane na podstawie dokumentu: „Standardy udzielania informacji prawnej oraz prowadzenia poradnictwa prawnego i obywatelskiego” wydanego przez Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych.*

Ponadto, ze względu na potrzebę dookreślenia zakresu przedmiotowego i podmiotowego poradnictwa dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej, podczas warsztatów opracowano wspólny wzorzec kategoryzacji spraw uznanych za zdarzenie o charakterze dyskryminacyjnym:

### **KLASYFIKACJA RODZAJÓW DYSKRYMINACJI**

- 1. wyznanie/religia/światopogląd**
- 2. pochodzenie etniczne lub kolor skóry**
- 3. narodowość**
4. orientacja seksualna
5. płeć
6. wiek
7. niepełnosprawność
8. poglądy polityczne
9. status społeczny
10. inne

Zwrócono uwagę, że zdarzenie o charakterze dyskryminacyjnym może zaistnieć w różnych formach i być przez różne osoby rozumiane w odmienny sposób. Za podstawę odnotowania zdarzenia określonego jako dyskryminacja uznano subiektywne odczucie klienta, podkreślając przy tym także aktywną rolę doradcy. Uczestnicy seminarium wskazali tutaj na kluczową rolę przygotowania i rzetelnej wiedzy merytorycznej z zakresu dyskryminacji doradcy, który klasyfikuje zgłoszony przez klienta problem.

W bazie danych doradca powinien mieć możliwość zaznaczenia, czy zgłoszone zdarzenie o charakterze dyskryminacyjnym istnieje w rozumieniu doradcy (tj. zgodnie z przyjętymi kryteriami) czy jest jedynie subiektywnym odczuciem klienta nie popartym przesłankami uznanymi za wyznaczniki dyskryminacji.

Uczestnicy seminarium zwrócili szczególną uwagę na liczne trudności w systemie kwalifikacji kryteriów uznania określonego zdarzenia za przypadek o charakterze dyskryminacyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem zdarzenia o charakterze rasistowskim.

Z przekazanych przez organizacje pozarządowe informacji wynika, że nie dysponują one ujednoczonymi kryteriami oceny rasistowskiego, ksenofobicznego lub antysemickiego charakteru danego incydentu. Wskazano przy tym na dotychczas stosowane kryteria zdrowego rozsądku i uznania za rasistowski każdego przypadku, w którym ofiara wskazuje na taki właśnie charakter zdarzenia. Podkreślono także konieczność wypracowania powyższych kryteriów dla sprawnego funkcjonowania i rzetelnego administrowania ewentualną bazą danych zdarzeń mających charakter rasistowski, ksenofobiczny lub antysemicki.

Wspólnie wypracowano obszary dyskryminacji tj. określone cechy i zdarzenia charakteryzujące występowanie dyskryminacji, jakie należy brać pod uwagę sporządzając kartę klienta, wskazując przy tym, że lista nie ma charakteru zamkniętego.

### **Kryteria dyskryminacji:**

- wykluczenie
- mobbing
- ocena na podstawie wyglądu
- agresja słowna
- stygmatyzacja
- subiektywne odczucia
- negatywne zachowania wobec ofiary
- brak reakcji na dyskryminację
- przemoc
- brak możliwości korzystania z praw
- reakcja społeczna
- cel prewencyjny, kompensacyjny

Za celowe uznano także ujednoczenie stosowanej przez różne podmioty świadczące poradnictwo terminologii. Niezwykle przydatny okazał się tutaj słowniczek pojęć zaproponowany przez organizatorów, który znajduje się na CD-R, do którego odwoływali się uczestnicy.

Uczestnicy wypracowali także poniżej przedstawione, własne rozumienie wybranych terminów:

**Wykluczenie społeczne** - jednostka jest społecznie wykluczona, jeżeli: jest ona pod względem geograficznym członkiem społeczeństwa, nie może uczestniczyć w normalnych aktywnościach obywateli w tym społeczeństwie (z powodów będących poza jej kontrolą) a chce uczestniczyć w życiu społeczności.

Rodzaje wykluczenia społecznego:

- niezdolność do uczestnictwa w gospodarczych aspektach życia społecznego,
- niezdolność do uczestnictwa w politycznych aspektach życia społecznego;
- niezdolność do uczestnictwa w kulturalnych aspektach życia społecznego.

**Mobbing** - termin wywodzący się z angielskiego słowa to mob (szykanować), oznaczający celowe, systematyczne, powtarzające się przez dłuższy czas, zachowania naruszające godność osobistą danej osoby. **Mobbing** zazwyczaj ma na celu lub skutkuje: poniżeniem, ośmieszeniem, zaniżeniem samooceny lub wyeliminowaniem albo odizolowaniem pracownika od współpracowników.

**Ocena na podstawie wyglądu** - większość grup stereotypizowanych można odróżnić ze względu na ich wygląd zewnętrzny. Grupy etniczne i rasowe różnią się między sobą wyglądem, podobnie jak kobiety i mężczyźni, czy też ludzie starzy i młodzi. Stereotypy niektórych grup są oparte wyłącznie na ich wyglądzie - ludzie atrakcyjni fizycznie, otyli, niscy, blondyni.

**Agresja słowna** – ubliżanie, grożenie, wyśmiewanie, dokuczanie, ośmieszanie.

Jej konsekwencje to poczucie zagrożenia, odrzucenie i wyizolowanie drugiej osoby z grupy.

**Stygmatyzacja, etykietowanie, naznaczanie** - proces nadawania określeń w kategoriach zachowania jednostkom, grupom społecznym czy kategoriom społecznym, w wyniku czego przyjmują one nadane im cechy i zaczynają działać zgodnie z przypisanymi im etykietami. Proces naznaczania społecznego (tzw. przypięcie komuś etykietki) odbywa się zawsze podczas określania negatywnej grupy odniesienia, np. określanie kogoś, kto złamał prawo, mianem kryminalisty.

Naznaczanie bywa przyczyną deprecjonowania jednostek i grup społecznych. Jest podstawą tworzenia stereotypów.

**Subiektywizm** - kierowanie się w działaniu oraz w ocenie faktów i zjawisk wyłącznie własnym sposobem widzenia; stronniczość.

**Przemoc** - wywieranie wpływu na proces myślowy, zachowanie lub stan fizyczny osoby bez jej przyzwolenia przy użyciu siły fizycznej i/lub poprzez wywieranie wpływu na proces myślowy, zachowanie lub stan fizyczny osoby przy użyciu środków komunikacji interpersonalnej. Typowymi środkami przemocy psychicznej są groźba, inwektywa i molestowanie psychiczne.

*\* (słowniczek utworzony na podstawie ustaleń w trakcie warsztatów)*

Podczas prowadzonych ćwiczeń warsztatowych przypomniano zasady poradnictwa obywatelskiego (obowiązujące we wszystkich Biurach Porad Obywatelskich w Polsce), których uniwersalność pozwala na zastosowanie w każdym rodzaju poradnictwa. Korzystanie z tych zasad to jeden z elementów dbałości o wysokie standardy poradnictwa prawnego i obywatelskiego. Zasady te powszechnie są uznawane i stosowane przez różnego typu organizacje pozarządowe podejmujące działania o charakterze poradniczym, z powodzeniem mogą być więc wykorzystane w modelowym wzorcu poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej.

Przedstawione poniżej standardy są podstawowymi zasadami, którymi powinny kierować się organizacje pozarządowe, prowadzące poradnictwo specjalistyczne dla osób dyskryminowanych. Powinny one jednak zostać przez każdą z organizacji przełożone na indywidualne standardy, zasady czy regulaminy wewnętrzne, określające specyfikę porad, klientów i porządku pracy danej organizacji.

*\* zasady zostały opracowane na podstawie omawianych w trakcie warsztatów przypadków, jak również na podstawie opisanych zasad poradnictwa obywatelskiego obowiązujących w BPO ([http://www.zbpo.org.pl/page/pl/o\\_nas/jak\\_dzialamy/zasady/](http://www.zbpo.org.pl/page/pl/o_nas/jak_dzialamy/zasady/)), a także standardów opracowane przez Komisję Dialogu Społecznego ds. poradnictwa specjalistycznego [http://www.um.warszawa.pl/testy/files/File/standardy\\_poradnicze\\_KDS\\_ds\\_poradnictwa.pdf](http://www.um.warszawa.pl/testy/files/File/standardy_poradnicze_KDS_ds_poradnictwa.pdf)).*

## Zasady poradnictwa

### 1. POUFNOŚĆ

Zasada poufności oznacza, że:

- porady i konsultacje udzielane są w warunkach i na zasadach pełnej poufności;
- warunki lokalowe oraz sposób świadczenia usług pozwalają na udzielanie porad i konsultacji oraz prowadzenie spraw w warunkach poufności;
- sposób przechowywania dokumentacji uniemożliwia dostęp do niej osobom niepowołanym;
- osobom trzecim nie są udzielane informacje na temat prowadzonych spraw oraz klientów bez ich uprzedniej zgody;
- za zgodą klienta dopuszczalna jest konsultacja merytoryczna danej sprawy z innymi organizacjami lub specjalistami w danej dziedzinie; konsultacja taka powinna odbywać się w sposób uniemożliwiający identyfikację klienta, chyba że zachowanie tego warunku mogłoby wpłynąć na jakość konsultacji;
- klient jest informowany o ograniczeniach zasady poufności, tj. obowiązku przekazania informacji na temat prowadzonej sprawy na żądanie sądu, prokuratury lub innego uprawnionego organu;
- wszystkie osoby udzielające w organizacji porad lub konsultacji znają ograniczenia wynikające z przestrzegania zasady poufności;

- szczegółowe standardy w zakresie poufności wypracowane przez organizację nie mogą być sprzeczne z przepisami Ustawy o ochronie danych osobowych.

## **2. BEZPŁATNOŚĆ**

Zasada bezpłatności oznacza, że:

- porady udzielane są bezpłatnie;
- niedopuszczalne jest żądanie oraz przyjmowanie wynagrodzenia za udzielenie porady lub informacji albo prowadzenie sprawy klienta;
- niedopuszczalne jest sugerowanie klientom, że powinni wesprzeć działalność organizacji z wdzięczności za pomoc lub w zamian za udzielenie porady, w szczególności niedopuszczalne jest wywieśzanie takich informacji w miejscu udzielania porad, przyjmowanie darowizn w gotówce lub prowadzenie zbiórki pieniężnej w siedzibie organizacji (przepis ten nie dotyczy zamieszczenia ogólnej informacji o numerze konta organizacji ani prowadzenia kampanii na rzecz przekazania 1% podatku dochodowego dla organizacji pożytku publicznego);
- informacja o tym, iż porady udzielane są bezpłatnie, powinna być wyeksponowana w siedzibie organizacji.

## **3. RZETELNOŚĆ**

Zasada rzetelności oznacza, że:

- informacje oraz porady udzielane są w sposób rzetelny, konkretny i wyczerpujący;
- informacje oraz porady udzielane są na podstawie przedstawionego przez klienta stanu faktycznego, po pełnym przeanalizowaniu sprawy i na podstawie obowiązujących przepisów prawa;
- informacje oraz porady udzielane są w sposób możliwie pełny i wyczerpujący;
- informacje oraz porady udzielane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
- informacja oraz porada musi być przekazana w sposób zrozumiały i dostosowany do możliwości percepcyjnych klienta;
- organizacja posiada zasady kontroli wewnętrznej przestrzegania standardów oraz prowadzi co najmniej raz w roku ocenę ich przestrzegania, zgodnie z jasno określonych procedurą.

## **4. PROFESJONALIZM**

Zasada profesjonalizmu oznacza, że:

- informacje oraz porady udzielane są przez osoby kompetentne, przygotowane do prowadzenia sprawy zarówno merytorycznie, jak i metodologicznie;
- organizacja określa poziom wymagań merytorycznych i znajomości procedur i technik poradniczych oraz umiejętności interpersonalnych osoby udzielającej porad, niezbędnych do udzielania informacji oraz porad prawnych i obywatelskich;
- w razie potrzeby, a w zwłaszcza w trudnych lub skomplikowanych sprawach, osoba udzielająca porady konsultuje się z innym specjalistą w danej dziedzinie, z zachowaniem zasady poufności;
- organizacja ma obowiązek zapewnić studentom oraz osobom bez doświadczenia w danej dziedzinie odpowiedni nadzór merytoryczny i możliwość konsultacji z inną doświadczoną osobą; warunki te powinny być znane osobom udzielającym porad;
- każda osoba udzielająca informacji oraz porad ma obowiązek stałego podnoszenia swoich kwalifikacji;
- standardy usług poradniczych organizacji są znane wszystkim pracującym w niej osobom;
- każda osoba udzielająca informacji prawnych, porad prawnych i obywatelskich ma obowiązek stałego podnoszenia swoich kwalifikacji; organizacja określa zasady podnoszenia kwalifikacji przez swoich pracowników.

## **5. SAMODZIELNOŚĆ KLIENTA**

Zasada samodzielności klienta oznacza, że:

- informacje oraz porady udzielane są z poszanowaniem autonomii klienta, w sposób mobilizujący klienta do możliwie największej aktywności i samodzielności;
- osoba udzielająca porad przedstawia możliwe rozwiązania problemu i ich konsekwencje, uwzględniając zarówno zalety, jak i wady poszczególnych rozwiązań, nie podejmuje jednak decyzji za klienta;
- osoba udzielająca porad zachęca klienta w miarę jego możliwości do aktywności i mobilizuje do samodzielnego działania w rozwiązywaniu sprawy.

## 6. DOSTĘPNOŚĆ USŁUG / OTWARTOŚĆ

Zasada dostępności usług oznacza, że:

- każda osoba chcąca uzyskać pomoc traktowana jest w taki sam sposób i będzie przyjęta w sposób uwzględniający jej potrzeby i możliwości (niedyskryminacja w ramach grupy docelowej organizacji);
- osoba udzielająca informacji lub porad może odmówić prowadzenia sprawy w razie wystąpienia konfliktu sumienia lub konfliktu interesów, w miarę możliwości powinna jednak wskazać inną osobę, mogącą udzielić kompetentnej porady;
- organizacja dąży do uwzględniania zróżnicowanych potrzeb klientów, w szczególności do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych, poprzez dostosowanie warunków lokalowych oraz sposobu świadczenia usług bądź uruchomienia alternatywnych form pomocy.

## 7. INFORMACJA O UDZIELANEJ POMOCY

Informacje prawne, porady prawne i obywatelskie udzielane są zgodnie z deklaracją, która określa zakres, zasady i warunki świadczonych przez organizację usług poradniczych.

Zasada informacji o udzielanej pomocy oznacza, że:

- organizacja posiada zdefiniowany zakres świadczonych usług;
- organizacja określa warunki, na jakich świadczone są usługi, a także podstawy odmowy ich świadczenia;
- organizacja określa grupę docelową, do której skierowane są jej usługi;
- zasady świadczenia usług są dostosowane do specyfiki określonej grupy klientów;
- organizacja określa zasady dokumentowania spraw i przechowywania dokumentów; sposób ich przechowywania jest znany klientowi.

## 8. JAWNOŚĆ ZASAD

Zasady udzielania usług są jawne i powszechnie dostępne.

Zasada jawności zasad oznacza, że:

- zasady usług poradniczych organizacji są jawne i powszechnie dostępne, w szczególności dla wszystkich klientów, którzy mają możliwość zapoznać się z nimi przed rozpoczęciem udzielania porady;
- standardy usług poradniczych organizacji są znane wszystkim osobom udzielającym porad prawnych i obywatelskich w organizacji;
- każdy nowy pracownik organizacji zapoznawany jest ze standardami usług poradniczych.

W związku z wyżej opisanymi zasadami poradnictwa uczestnicy seminarium wypracowali minimalny zakres informacji, jaki powinien otrzymać każdy klient chcący skorzystać z porady.

### **Minimalny zakres informacji, jaką powinien otrzymać klient:**

- zasady działalności organizacji,
- możliwość rezygnacji z porady,
- bezpłatność oferowanych usług,
- bezpieczeństwo danych osobowych,
- możliwość złożenia skarg i zażaleń.

Zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.02.101.926), doradcy muszą zapewnić należytą ochronę danych osobowych klienta.

Zdarzenia o charakterze dyskryminacyjnym należą do danych wrażliwych. Ich przetwarzanie i gromadzenie możliwe jest tylko za **pisemną zgodą klienta** (art. 27 ust. 2 ustawy).

Poniżej przedstawiony został wzór wypracowanego podczas warsztatów oświadczenia, które powinien podpisać klient korzystający z porady. Szczególną uwagę poświęcono jego niezbędnym elementom, czyli:

- dobrowolności,
- czasowi przetwarzania,
- organowi przetwarzającemu i przechowującemu dane osobowe,
- celowi,
- możliwości udostępnienia innym organizacjom,
- prawu do wglądu i zmiany danych.

## ZGODA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

### Wzór

Wyrażam dobrowolną zgodę na wprowadzenie do bazy danych i przetwarzanie moich danych osobowych obecnie i w przyszłości przez ..... oraz ..... w celach statystycznych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 101 z 2002 r. poz. 926 z późniejszymi zmianami).

Przyjmuję do wiadomości, że zgłoszony przeze mnie problem, może być przekazany stronom trzecim w formie zbiorczego zestawienia statystycznego o świadczonym poradnictwie, ale te informacje nie zawierają będą danych pozwalających na identyfikację użytkownika.

Jednocześnie oświadczam, że poinformowano mnie o przysługującym mi prawie wglądu do moich danych oraz ich poprawianiu i uzupełnianiu.

.....  
miejsce i data

.....  
czytelny podpis

### Zgłaszanie skarg i uwag

Organizacja powinna zapewnić klientom możliwość zgłaszania skarg lub uwag, dotyczących jakości otrzymanej informacji prawnej, porady prawnej i obywatelskiej oraz sposobu jej udzielenia. Klient powinien mieć prawo do swobodnego wyrażenia swojej opinii dotyczącej otrzymanej usługi i pracy organizacji, w związku z tym organizacja powinna mieć umieszczoną w miejscu widocznym dla klientów jasno określoną procedurę zgłaszania skarg i uwag.

### Pytania do klienta

Uczestnicy seminarium przygotowali zestaw pytań, przydatnych w rozmowie z klientem. Opracowane pytania pomagają w usystematyzowaniu wiedzy i sprawdzeniu, czy doradca posiada niezbędne informacje do klasyfikacji zdarzenia, a także udzielenia porady poprawnej pod względem praktycznym i merytorycznym.

## **Pytania do klienta**

### **Pytania ogólne**

- gdzie?
- jak?
- kto?
- co?
- w jaki sposób?
- kiedy?
- dlaczego?
- z kim?
- po co?

### **Pytania szczegółowe**

- określenie powodu dyskryminacji
- opis konkretnego zdarzenia (kontekst społeczny, geograficzny)
- czy klient korzystał już z pomocy?
- czy klient korzystał już ze środków odwoławczych?
- czy istnieje dokumentacja zdarzenia (protokoły, zdjęcia, nagrania itp.)?
- czy wystąpiła przemoc werbalna, fizyczna, psychiczna?
- jakie są oczekiwania klienta?
- czy byli świadkowie tego zdarzenia?
- pytanie o poczucie przynależności do grupy etnicznej lub narodowościowej (przy zadawaniu tego typu pytań należy się kierować intuicją, ponieważ pytanie to samo nie może mieć podtekstu dyskryminującego).

Doradca zadając pytania, powinien zwrócić uwagę na odczucia własne klienta (czy postrzega zdarzenie jako dyskryminację, czy jego poczucie bezpieczeństwa zostało zaburzone, czy wymaga wsparcia psychologicznego, a także na jego gotowość podjęcia dalszych kroków prawnych). Zdarzenia o charakterze dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, narodowość, kolor skóry itp. mogą być poruszające emocjonalnie dla klienta i powodować dyskomfort.

Pytania powinny mieć charakter otwarty i niesugerujący.

Za niezbędne w pracy doradczej uznano wiedzę dotyczącą komunikacji interpersonalnej z klientem, umiejętność radzenia sobie z silnymi emocjami pojawiającymi się w trakcie opisu zdarzeń (agresja, lęk, płacz i inne). Konieczne jest stałe doskonalenie zawodowe doradców, obejmujące pogłębianie wiedzy, nabywanie i doskonalenie umiejętności i kompetencji. Jest to szczególnie ważne ze względu na dużą rotację doradców (wolontariuszy) świadczących poradnictwo w poszczególnych organizacjach pozarządowych.



## 7. Model sprawozdawczości w ramach poradnictwa dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej lub narodowościowej - projekt

W omawianym seminarium Jednolity system poradnictwa obywatelskiego dla ofiar dyskryminacji rasowej, etnicznej i narodowościowej – rozwiązanie modelowe uczestniczyli przedstawiciele organizacji pozarządowych i instytucji zajmujących się zagadnieniami dyskryminacji. Przedstawiona podczas obrad propozycja bezpośredniego zgłaszania do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji zdarzeń o charakterze dyskryminacyjnym wzbudziła wśród uczestników seminarium obawy związane z ochroną danych wrażliwych. Podczas dyskusji przedstawiciele organizacji zaniepokoiła propozycja Ministerstwa m. in. wprowadzania do bazy danych numerów spraw lub postępowań, które mogą umożliwić identyfikację klientów oraz doprowadzić do konieczności poniesienia konsekwencji prawnych przez organizację raportującą.

Uczestnicy zaproponowali jako rozwiązanie wybór organizacji pozarządowej, która podjęłaby się roli „koordynatora zbiórki danych od poszczególnych organizacji pozarządowych” (nazwana dalej organizacją centralną). Zadaniem koordynatora byłoby utworzenie bazy informacji o przypadkach zgłoszonej dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, kolor skóry, narodowość oraz wyznanie, religię i światopogląd oraz tworzenie zbiorczych, rocznych raportów statystycznych przekazywanych właściwemu departamentowi w MSWiA. Prezes Związku Biur Porad Obywatelskich zgłosił chęć podjęcia się takiej roli w związku z dotychczasową współpracą ZBPO z MSWiA obejmującą informowanie ministerstwa o przypadkach dyskryminacji zgłaszanych do bazy ZBPO przez Biura Porad Obywatelskich. Propozycja ta uzyskała wstępną akceptację uczestników seminarium, jednak jej realizacja zależna jest od wielu czynników m.in. uzyskania dofinansowania do utworzenia bazy.

Niniejszy rozdział prezentuje zaproponowany model informowania organizacji centralnej, dzięki czemu możliwe będzie przeprowadzanie analiz statystycznych i opracowanie zbiorczych danych dla MSWiA.

**Ze względu na ochronę dobra i interesów klienta, poszanowania jego praw oraz godności, przedstawiciele organizacji biorących udział w warsztatach postanowili kierować się następującymi zasadami podczas przekazywania danych o dyskryminacji:**

**I. przekazywanie danych odbywać się będzie za zgodą klientów zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych.**

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U.02.101.926) służy usystematyzowaniu posługiwania się danymi osobowymi, czyli wszelkimi danymi, które dotyczą osoby fizycznej i pozwalają na określenie jej tożsamości.

Zgodnie z art. 27:

**1. Zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nalogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.**

Zgodnie z ustępem 2. przetwarzanie danych jest jednak dopuszczalne m.in., jeżeli:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę na piśmie, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych;

- przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony;
- przetwarzanie takich danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora;
- jest to niezbędne do wykonania statutowych zadań kościołów i innych związków wyznaniowych, stowarzyszeń, fundacji lub innych niezarobkowych organizacji lub instytucji o celach politycznych, naukowych, religijnych, filozoficznych lub związkowych, pod warunkiem, że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych;
- przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem,(...).

Ze względu na fakt, że organizacje pozarządowe przetwarzają wymienione w artykule 27 dane zwane danymi wrażliwymi, szczególnie ważne jest uzyskanie pisemnej zgody klienta, o czym wspomniano powyżej (rozd. 5).

**Przetwarzanie danych** – jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych.

Organizacja pozarządowa jako podmiot przetwarzający dane osobowe klientów, staje się ich administratorem, a więc ma obowiązek stosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanych danych.

**Administrator danych** – organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba (tu: organizacja pozarządowa lub instytucja), o której mowa w art. 3 (UoODO), decydująca o celach i środkach przetwarzania danych osobowych. Do jej obowiązków należy m. in. zabezpieczenie hasłem zbiorów danych osobowych, zmiana hasła co najmniej raz na miesiąc, ochrony danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem, szkolenia pracowników mających dostęp do danych osobowych, ograniczenia w dostępie do pomieszczeń, w których przechowywane są dane osobowe.

Administrator danych obowiązany jest ponadto do prowadzenia dokumentacji opisującej sposób przetwarzania danych oraz wspomniane powyżej środki techniczne i organizacyjne, a także do wyznaczenia administratora bezpieczeństwa informacji, którego zadaniem jest nadzór nad przestrzeganiem zasad ochrony danych.

Administrator danych nie ma obowiązku wyznaczania administratora bezpieczeństwa informacji, jeżeli sam wykonuje jego czynności (art. 36 ust. 2 Ustawy o ochronie danych osobowych).

Wszelkie zbiory danych osobowych należy zgłosić do rejestru prowadzonego przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Przetwarzanie danych wrażliwych można rozpocząć po uzyskaniu informacji o zarejestrowaniu (nie wystarczający jest sam fakt złożenia zgłoszenia do GIODO). Przykładowy wzór takiego zgłoszenia zawiera załącznik.

Art. 53. Ustawy o ochronie danych osobowych

Kto będąc do tego obowiązany nie zgłasza do rejestracji zbioru danych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

## II. organizacje ustaliły zakres danych, który może być przekazywany do organizacji centralnej

Przedstawiciele organizacji zgodzili się, że niezbędne jest utworzenie internetowej bazy z arkuszem zawierającym możliwość wielokrotnego wyboru opcji w poszczególnych kategoriach przedstawionych poniżej:

<b>Dyskryminacja ze względu na:</b>	
Wyznanie, religię lub światopogląd	
Pochodzenie etniczne lub kolor skóry	
Narodowość	
Orientację seksualną	
Płeć	
Wiek	
Niepełnosprawność	
Poglądy społeczne	
Status społeczny	
Inne	

<b>Sfery dyskryminacji:</b>	
Mieszkaniowa	
Edukacji	
Zdrowia	
Pracy	
Dostępu do dóbr i usług	
Inne	

<b>Czy wystąpiła przemoc:</b>	
Przemoc fizyczna	
Przemoc psychiczna	
Przemoc seksualna	

Grupy robocze przyjęły subiektywną ocenę klienta jako kryterium dyskryminacji, jednak ze względu na możliwość pojawienia się sytuacji, w których doradca zdiagnozuje problem klienta jako dyskryminację, a klient sam nie będzie tego świadomy, ustalono że zasadne jest umieszczenie możliwości wyboru następujących opcji:

<b>Dyskryminacja w ocenie:</b>	
Klienta	
Doradcy	

Ustalono, iż ze względu na ochronę danych osobowych, w bazie danych zamieszczane będą informacje, które nie pozwolą na zidentyfikowanie osoby dyskryminowanej, która zgłosiła się po pomoc.

Za istotne ze względu na dalszą pracę z danymi statystycznymi zaproponowano umieszczenie jednak metryczki zawierającej:

**Płeć**

**Wiek osoby dyskryminowanej**

**Miejsce zdarzenia**

**Województwo**

**Nazwę organizacji zgłaszającej przypadek dyskryminacji**

**Datę zdarzenia**

Nie uzyskano akceptacji co do podawania informacji o wykształceniu osoby poszkodowanej, nie ma również zgodności co do zamieszczania krótkiego opisu zdarzenia. Zasugerowano, by przewidzieć w bazie miejsce na taki opis, jednak jego wypełnienie będzie zależało od decyzji poszczególnych organizacji.

### PRZYKŁAD

Pan X jest obywatelem polskim, narodowości ukraińskiej. W związku ze spotykającymi go oraz innych pracowników szykanami w miejscu zatrudnienia, poinformował o tym fakcie dyrekcję firmy. Z powodu braku reakcji złożył zawiadomienie w Prokuraturze Rejonowej. Dochodzenie zostało umorzone. Miesiąc później pan X został zwolniony z pracy. Jako powód podano restrukturyzację firmy. Pan X podejrzewa, że prawdziwym powodem zwolnienia jest jego pochodzenie.

<b>Opis sytuacji:</b>	
<b>Dyskryminacja ze względu na:</b>	
Pochodzenie etniczne lub kolor skóry	
Narodowość	X
Wyznanie, religię lub światopogląd	
<b>Sfery dyskryminacji:</b>	
Mieszkaniowa	
Edukacji	
Zdrowia	
Pracy	X
Dostępu do dóbr i usług	
Inne	
<b>Czy wystąpiła przemoc:</b>	
Przemoc fizyczna	
Przemoc psychiczna	X
Przemoc seksualna	
<b>Dyskryminacja w ocenie:</b>	
Klienta	X

Doradcy	X
<b>Płeć:</b> <input type="checkbox"/> Kobieta      X Mężczyzna	
<b>Wiek osoby dyskryminowanej:</b> <input type="checkbox"/> Poniżej 18 <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 X 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> powyżej 55	
<b>Miejsce zdarzenia:</b> <input type="checkbox"/> Wieś <input type="checkbox"/> Miasto do 20 tys. mieszkańców X Miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców <input type="checkbox"/> Miasto od 100 do 200 tys. mieszkańców <input type="checkbox"/> Miasto od 200 do 500 tys. Mieszkańców <input type="checkbox"/> Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	
<b>Województwo:</b> podlaskie	
<b>Nazwa organizacji zgłaszającej przypadek dyskryminacji:</b> Fundacja Pomoc	
<b>Data zdarzenia:</b> 01. 09. 2007	

### III. przekazywanie danych odbywać się będzie na podstawie umowy podpisanej przez organizację centralną z organizacją zajmującą się pomocą osobom dyskryminowanym.

Organizacje podpiszą umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych z organizacją centralną. Przedmiotem umowy będzie zakres wprowadzanych przez organizację współpracującą danych do bazy internetowej, warunki zgody na przechowywanie tych danych w bazie, zastosowanie zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanych danych osobowych, w szczególności zabezpieczenia przed ich: udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

#### Art. 51. Ustawy o ochronie danych osobowych

1. Kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

#### Art. 52. Ustawy o ochronie danych osobowych

Kto administrując danymi narusza choćby nieumyślnie obowiązek zabezpieczenia ich przed zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Organizacja pozarządowa, która zbiera dane osobowe zobowiązana jest do opracowania polityki bezpieczeństwa zawierającej m. in. sposób postępowania w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych.

**polityka bezpieczeństwa** – zestaw praw, reguł i praktycznych doświadczeń regulujących sposób zarządzania, ochrony i dystrybucji informacji wrażliwej wewnątrz określonej organizacji.

**administrator bezpieczeństwa informacji** – osoba wyznaczona przez administratora danych (chyba, że administrator danych sam wykonuje jej obowiązki), której zadaniem jest nadzorowanie przestrzegania zasad ochrony danych tj. nadzorowanie stosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzania danych, głównie zabezpieczenie danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

**zabezpieczenie danych w systemie informatycznym** – wprowadzenie i eksploatacja stosowanych środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę danych przed ich nieuprawnionym przetwarzaniem.

Za naruszenie ochrony danych osobowych uznaje się przypadki, gdy: stwierdzono naruszenie zabezpieczenia systemu informatycznego lub stan urządzenia, zawartość zbioru danych osobowych, ujawnione metody pracy, sposób działania programu lub jakość komunikacji w sieci telekomunikacyjnej mogą wskazywać na naruszenie zabezpieczeń tych danych.

Każdy pracownik, który stwierdzi lub podejrzewa naruszenie ochrony danych osobowych w systemie informatycznym zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania o tym administratora danych osobowych.

Administrator bazy danych osobowych zobowiązany jest do:

- zapisania wszelkich informacji i okoliczności związanych z danym zdarzeniem, a w szczególności dokładnego czasu uzyskania informacji o naruszeniu ochrony danych osobowych lub samodzielnym wykryciu tego faktu;
- jeżeli zasoby systemu na to pozwalają, wydrukowania wszystkich dokumentów i raportów, które mogą pomóc w ustaleniu wszelkich okoliczności zdarzenia, opatrzenia ich datą i podpisania;
- zidentyfikowania skali zniszczeń, metody dostępu osoby niepowołanej do danych itp.;
- podjęcia odpowiednich kroków w celu powstrzymania lub ograniczenia dostępu osoby niepowołanej, zminimalizowania szkód i zabezpieczenia przed usunięciem śladów naruszenia ochrony danych, w tym m.in.

a) fizycznego odłączenia urządzeń i segmentów sieci, które mogły umożliwić dostęp do bazy danych osobie niepowołanej,

b) wylogowania użytkownika podejrzanego o naruszenie ochrony danych,

c) zmianę hasła na konto administratora i użytkownika poprzez którego uzyskano nielegalny dostęp w celu uniknięcia ponownej próby uzyskania takiego dostępu.

- analizy stanu systemu informatycznego w celu potwierdzenia lub wykluczenia faktu naruszenia ochrony danych osobowych;
- przywrócenia normalnego działania systemu z zachowaniem wszelkich środków ostrożności mających na celu uniknięcie ponownego uzyskania dostępu przez osobę nieupoważnioną. Po przywróceniu normalnego funkcjonowania bazy danych osobowych należy przedsięwziąć kroki mające na celu wyeliminowanie podobnych zdarzeń w przyszłości;
- jeżeli przyczyną zdarzenia był błąd użytkownika systemu informatycznego, należy przeprowadzić szkolenie wszystkich osób biorących udział w przetwarzaniu danych.
- jeżeli przyczyną zdarzenia była infekcja wirusem komputerowym należy ustalić źródło jego pochodzenia i wykonać zabezpieczenia antywirusowe i organizacyjne wykluczające powtórzenie się podobnego zdarzenia
- jeżeli przyczyną zdarzenia było zaniedbanie ze strony użytkownika systemu należy wyciągnąć konsekwencje dyscyplinarne wynikające z Kodeksu pracy oraz Ustawy o ochronie danych osobowych.

Administrator bazy danych osobowych, w której nastąpiło naruszenie ochrony danych osobowych przygotowuje szczegółowy raport o przyczynach, przebiegu i wnioskach ze zdarzenia.

Wyżej wspomniana umowa między organizacją współpracującą a organizacją centralną zawierać musi również jasno sprecyzowany cel przekazywania danych osobowych, o którym należy powiadomić każdą osobę, której przypadek jest rejestrowany.

Art. 54. Ustawy o ochronie danych osobowych

Kto administrując zbiorem danych nie dopełnia obowiązku poinformowania osoby, której dane dotyczą, o jej prawach lub przekazania tej osobie informacji umożliwiających korzystanie z praw przyznanych jej w niniejszej ustawie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

#### **IV. organizacja centralna zobowiązana będzie do podpisania umowy z MSWiA, na mocy której przekazywać będzie zestawienia statystyczne obejmujące dane uzgodnione z organizacjami współpracującymi.**

Dotychczas dane uzyskiwane przez Zespół Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii, które dotyczyły przypadków dyskryminacji, nie odzwierciedlały skali zjawiska, a co za tym idzie nie możliwe było przygotowywanie raportów w pełni obrazujących sytuację dyskryminowanych grup w Polsce. Opracowana propozycja zgłaszania takich przypadków do organizacji centralnej pozwoli na oszacowanie skali zjawiska i na możliwość realizacji pozostałych zadań Zespołu Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Organizacja centralna na podstawie uzyskanych danych przesyłać będzie coroczne raporty zawierające zestawienia statystyczne z graficzną prezentacją przypadków dyskryminacji. Dzięki danym statystycznym możliwe będzie zaobserwowanie nie tylko skali zjawiska na podstawie wartości bezwzględnych i procentowych, ale również tendencji oraz zmian zachodzących w wybranym przedziale czasowym.

## ZGŁOSZENIE ZBIORU DANYCH DO REJESTRACJI GENERALNEMU INSPEKTOROWI OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

- \*  — zgłoszenie zbioru na podstawie art. 40 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 i Nr 153, poz. 1271 oraz z 2004 r. Nr 25, poz. 219 i Nr 33, poz. 285),
- \*  — zgłoszenie zmian na podstawie art. 41 ust. 2 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych,
- \*  — zgłoszenie zbioru, w którym będą przetwarzane dane określone w art. 27 ust. 1 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

Wzór

Nr.....  
(nadaje urzędnik Biura GODO)

### Część A. Wniosek

Wnoszę o wpisanie zbioru danych osobowych o nazwie:

„Baza danych klientów organizacji .....”  
do Rejestru Zbiorów Danych Osobowych.

### Część B. Charakterystyka administratora danych

1. Wnioskodawca (administrator danych):

**Stowarzyszenie XXX z siedzibą w ....., ul. ...., zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem ....., posiadające numer NIP ..... oraz numer Regon ....., reprezentowane przez XXX – Prezesa Zarządu.**

2. Przedstawiciel Wnioskodawcy, o którym mowa w art. 31a Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych:

3. Powierzenie przetwarzania danych osobowych:

\*  — administrator danych powierzył w drodze umowy zawartej na piśmie przetwarzanie danych innemu podmiotowi (art. 31 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych),

\*  — administrator danych przewiduje powierzenie przetwarzania danych innemu podmiotowi.  
*W przypadku powierzenia przetwarzania danych innemu podmiotowi podaj nazwę i adres siedziby lub nazwisko, imię i adres miejsca zamieszkania podmiotu, któremu powierzono przetwarzanie danych osobowych:*

**Firma ..... z siedzibą w ....., ul. ...., wpisaną do Rejestru Handlowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w ....., Wydział Gospodarczy KRS nr ....., o numerze NIP ..... reprezentowana przez ..... – członka zarządu oraz ..... – członka zarządu**

\*  ew. cd. w załączniku nr.....



4. Podstawa prawna upoważniająca do prowadzenia zbioru danych:

- \*  — zgoda osoby, której dane dotyczą, na przetwarzanie danych jej dotyczących,
- \*  — przetwarzanie jest niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa —

.....  
\*  ew. cd. w załączniku nr.....

\*  — przetwarzanie jest konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą,

\*  — przetwarzanie jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego — jeśli TAK, to opisz te zadania:

.....  
.....  
.....

\*  ew. cd. w załączniku nr.....

\*  — przetwarzanie jest niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

### **Część C. Cel przetwarzania danych, opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz zakres przetwarzanych danych**

5. Cel przetwarzania danych w zbiorze:

**Wszelkie dane osobowe wraz z danymi wrażliwymi przetwarzane są w celu opracowywania raportów i analiz statystycznych**

\*  cd. w załączniku nr.....

6. Opis kategorii osób, których dane dotyczą:

**Przetwarzane dane dotyczą osób korzystających z usług poradniczych oferowanych przez administratora danych**

7. Zakres przetwarzanych w zbiorze danych o osobach:

- |                                                             |                                                               |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| * <input type="checkbox"/> — nazwiska i imiona,             | * <input type="checkbox"/> — Numer Identyfikacji Podatkowej,  |
| * <input type="checkbox"/> — imiona rodziców,               | * <input type="checkbox"/> — miejsce pracy                    |
| * <input type="checkbox"/> — data urodzenia,                | * <input type="checkbox"/> — zawód,                           |
| * <input type="checkbox"/> — miejsce urodzenia,             | * <input type="checkbox"/> — wykształcenie,                   |
| * <input type="checkbox"/> — adres zamieszkania lub pobytu, | * <input type="checkbox"/> — seria i numer dowodu osobistego, |
| * <input type="checkbox"/> — numer ewidencyjny PESEL,       | * <input type="checkbox"/> — numer telefonu.                  |

- Inne dane osobowe, oprócz wymienionych w pkt 7, przetwarzane w zbiorze —  
podaj jakie:

\*  ew. cd. w załączniku nr.....

9. Dane przetwarzane w zbiorze:

a)

- |                                                        |                                                       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| * <input type="checkbox"/> — pochodzenie rasowe,       | ujawniają bezpośrednio lub w kontekście:              |
| * <input type="checkbox"/> — pochodzenie etniczne,     | * <input type="checkbox"/> — przynależność partyjną,  |
| * <input type="checkbox"/> — poglądy polityczne,       | * <input type="checkbox"/> — przynależność związkową, |
| * <input type="checkbox"/> — przekonania religijne,    | * <input type="checkbox"/> — stan zdrowia,            |
| * <input type="checkbox"/> — przekonania filozoficzne, | * <input type="checkbox"/> — kod genetyczny,          |
| * <input type="checkbox"/> — przynależność wyznaniową, | * <input type="checkbox"/> — nałogi,                  |
|                                                        | * <input type="checkbox"/> — życie seksualne,         |

b) dotyczą:

\*  — skazań,

\*  — mandatów karnych,

\*  — orzeczeń o ukaraniu,

\*  — innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym

*Jeśli nie zakreślono żadnej odpowiedzi, należy przejść od razu do pkt 11.*

10. Podstawa prawna przetwarzania danych wskazanych w pkt 9:

\*  — osoby, których dane dotyczą, będą wyrażać na to zgodę na piśmie,

\*  — przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie bez zgody osoby, której dane dotyczą, jej danych osobowych — *jeśli TAK, to podaj odniesienie do przepisu tej ustawy:*

.....  
\*  ew. cd. w załączniku nr.....

\*  — przetwarzanie danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora,

•  — przetwarzanie jest niezbędne do wykonania statutowych zadań kościoła, innego związku wyznaniowego, stowarzyszenia, fundacji lub innej niezarobkowej organizacji lub instytucji o celach politycznych, naukowych, religijnych, filozoficznych lub związkowych, a przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tej organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nią stałe kontakty w związku z jej działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych — jeśli TAK, to podaj jakich:

.....  
.....  
.....  
\*  ew. cd. w załączniku nr.....

\*  — przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem,

\*  — przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie,

\*  — przetwarzanie jest prowadzone w celu ochrony stanu zdrowia, świadczenia usług medycznych lub leczenia pacjentów przez osoby trudniące się zawodowo leczeniem lub świadczeniem innych usług medycznych, zarządzania udzielaniem usług medycznych i są stworzone pełne gwarancje ochrony danych osobowych,

\*  — przetwarzanie dotyczy danych, które zostały podane do wiadomości publicznej przez osobę, której dane dotyczą,

\*  — przetwarzanie jest niezbędne do prowadzenia badań naukowych, w tym do przygotowania rozprawy wymaganej do uzyskania dyplomu ukończenia szkoły wyższej lub stopnia naukowego, a publikowanie wyników badań naukowych uniemożliwia identyfikację osób, których dane zostały przetworzone,

\*  — przetwarzanie danych jest prowadzone przez stronę w celu realizacji praw i obowiązków wynikających z orzeczenia wydanego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

#### **Część D. Sposób zbierania oraz udostępniania danych**

11. Sposób zbierania danych do zbioru:

\*  — wyłącznie od osób, których dotyczą,

\*  — głównie od osób, których dotyczą,

\*  — wyłącznie z innych źródeł,

\*  — głównie z innych źródeł,

\*  — głównie metodą teletransmisji,

\*  — również metodą teletransmisji.

12. Sposób udostępniania danych ze zbioru:

\*  — dane będą udostępniane wyłącznie podmiotom upoważnionym na podstawie przepisów prawa,

\*  — dane będą udostępniane innym podmiotom,

\*  — dane będą udostępniane również drogą teletransmisji.

13. Odbiorcy lub kategorie odbiorców, którym dane mogą być przekazywane — *podaj nazwę i adres siedziby lub nazwisko, imię i adres miejsca zamieszkania podmiotu, któremu dane mogą być przekazywane:*

.....

.....

.....

\*  ew. cd. w załączniku nr.....

14. Informacja dotycząca ewentualnego przekazywania danych do państwa trzeciego — *podaj nazwę państwa:*

**Dane nie będą przekazywane do państwa trzeciego**

(i) **Część E. Opis środków technicznych i organizacyjnych zastosowanych w celach określonych w art. 36—39 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych**

*(w poniższych odpowiedziach proszę nie ujawniać szczegółów zastosowanych rozwiązań)*

15. Zbiór danych osobowych będzie przetwarzany:

\*  — centralnie

\*  — w architekturze rozproszonej

16. Przedsięwzięcia zastosowane w zakresie:

8. środków ochrony fizycznej danych:

**Wydzielone i zamykane pomieszczenie. Zabezpieczenie systemem alarmowym.**

9. środków sprzętowych, informatycznych i telekomunikacyjnych (nazwy zwyczajowo przyjęte albo symbole norm lub standardów technicznych):

**Zestawy komputerowe oraz serwery zabezpieczono za pomocą systemu Firewall. System zabezpieczony programem antywirusowym stale aktualizowanym. Komputer podłączony do zasilania poprzez urządzenia eliminujące zakłócenia i przepięcia w sieci zasilającej oraz urządzenia podtrzymujące zasilanie w przypadku jego zaniku. System operacyjny zapewnia odpowiednie restrikcje w zakresie dostępu do danych. Szyfrowanie.**

10. środków ochrony w ramach oprogramowania urządzeń teletransmisji (nazwy zwyczajowo przyjęte albo symbole norm lub standardów technicznych):

**Zabezpieczenie unikalnym identyfikatorem oraz co najmniej 8-znakowym hasłem. Rejestracja logowań. Szyfrowanie przesyłania danych. Zabezpieczenie programem antywirusowym Kaspersky Internet Security 7.0 wraz z bieżącymi aktualizacjami.**

d) środków ochrony w ramach oprogramowania systemów (nazwy zwyczajowo przyjęte albo symbole norm lub standardów technicznych):

**Serwery obsługujące bazę danych oraz stanowiska komputerowe służące do przetwarzania danych osobowych dostępne są wyłącznie po przeprowadzeniu prawidłowego procesu autoryzacji.**

e) środków ochrony w ramach narzędzi baz danych i innych narzędzi programowych (nazwy zwyczajowo przyjęte albo symbole norm lub standardów technicznych):

**Dostęp do bazy danych ograniczony jest poprzez autoryzację (system autoryzacji dopuszcza jedynie uprawnione osoby, legitymujące się należyty hasłem). Szyfrowanie narzędzi umożliwiających dostęp do danych.**

f) środków ochrony w ramach systemu użytkowego (nazwy zwyczajowo przyjęte albo symbole norm lub standardów technicznych):

**Do administrowania danymi osobowymi i ich przetwarzaniem używa się systemów operacyjnych służących do obsługi platform serwerowych z zaimplementowaną obsługą autoryzacji.**

g) środków organizacyjnych:

**Wdrożono odpowiedni podział obowiązków i kontroli dostępu. Do danych osobowych mają dostęp jedynie osoby upoważnione. Wprowadzono mechanizmy autoryzacji odpowiednio zabezpieczone przed dostępem osób trzecich. Wprowadzono procedury alarmowe i informacyjne. Przeszkolono pracowników upoważnionych do pracy w systemie i pracy z danymi osobowymi. Opracowano i wprowadzono Instrukcję zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych oraz Politykę bezpieczeństwa wraz z Ewidencją osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych. Wyznaczono Administratora bezpieczeństwa informacji. Dopuszczono do przetwarzania danych wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez Administratora danych.**

**Część F. Informacja o sposobie wypełnienia warunków technicznych i organizacyjnych, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. Nr 100, poz. 1024)**

17. Zastosowano środki bezpieczeństwa na poziomie:

\*  — podstawowym,

\*  — podwyższonym,

\*  — wysokim.

\* Jeżeli TAK, to zakreśl kwadrat literą „X”.

07. 10. 2007

Jan XXX

Prezes Stowarzyszenia XXX

(data, podpis i pieczęć wnioskodawcy)