

Monika Zima

**Sprawni w prawie
Zeszyt nr 17**

**Dyskryminacja osób
z niepełnosprawnością intelektualną
w życiu społecznym**



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Warszawa 2007

Copyright by PSOUU 2007

ISBN 978-83-60105-37-8
Publikacja bezpłatna

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób
z Upośledzeniem Umysłowym
ul. Głogowa 2b
02-639 Warszawa
tel. 022 848 82 60, 022 646 03 14
fax 022 848 61 62
e-mail: zg@psouu.org.pl
www.psouu.org.pl

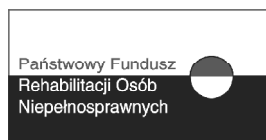
Zeszyt nr 17 wchodzi w skład serii pt. „Sprawni w prawie”

Redaktor serii: Marcin Tyrz

Konsultacje merytoryczne: Krystyna Mrugalska

Projekt okładki: Cezary Sotek

Skład i druk: POLDRUK



Publikacja jest dofinansowana przez
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
I. Co to jest dyskryminacja?	5
1. Jakie mogą być przyczyny dyskryminacji?	6
2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia	6
3. Konstytucja i inne akty prawne o dyskryminacji	9
4. Dlaczego prawa osób niepełnosprawnych są szczególnie chronione?	11
II. Przykłady dyskryminacji osób niepełnosprawnych intelektualnie	12
1. Przykłady dyskryminacji osób niepełnosprawnych intelektualnie w zatrudnieniu ..	12
2. Przykłady dyskryminacji osób niepełnosprawnych intelektualnie w życiu społecznym	13
III. Jak bronić się przed dyskryminacją?	16
1. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana w pracy	17
2. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana, może wystąpić z powództwem o naruszenie dóbr osobistych	19
3. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana, może zgłosić się na policję lub do prokuratury	20
4. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana przez decyzję organu administracji, może złożyć skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego	20
5. Czy osoba dyskryminowana może złożyć skargę konstytucyjną?	21
6. Czy obywatel Polski może składać skargi do organów Unii Europejskiej w sprawie dyskryminacji?	21
IV. Kto może pomóc osobom dyskryminowanym?	21
1. Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka	22
2. Związki zawodowe	23
3. Organizacje pozarządowe	23
Akty prawne	24

WSTĘP

Każdy człowiek ma takie same wolności i prawa. Wszyscy są wobec prawa równi. Nie jest ważne, czy ktoś jest kobietą czy mężczyzną, jak wygląda, czy jest całkowicie sprawny i zdrowy czy też jest niepełnosprawny lub choruje przewlekle, czy jest bogaty czy biedny, jakie ma poglądy polityczne - wszyscy ludzie mają takie same wolności i prawa.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudności w rozumieniu i uczeniu się, ale z tego powodu nie mają mniej wolności i praw, nie są ludźmi gorszej kategorii. Mają prawo decydować o swoim życiu, uczestniczyć w życiu społecznym: rodzinnym, zawodowym, publicznym i politycznym. Osoby niepełnosprawne intelektualnie na równi mogą korzystać z tego, co jest dostępne wszystkim, na przykład z opieki zdrowotnej, edukacji, kultury, zasobów gospodarczych, także z zabezpieczenia socjalnego i innej pomocy społecznej. Bardzo ważnym prawem jest prawo dostępu do pracy. Osoba niepełnosprawna ma też prawo do wyrównywania jej szans ograniczonych przez uszkodzenie organizmu. Odmowa takiej pomocy jest dyskryminacją.

Dyskryminacja oznacza gorsze traktowanie. Dyskryminowanie to zabieranie ludziom wolności i praw. To odmawianie im tego, co jest dostępne wszystkim.

Polskie prawo zakazuje dyskryminacji. Dodatkowo, po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Polska ma obowiązek przestrzegać prawa europejskiego. Według tego prawa również nie wolno nikogo dyskryminować.

Istnieje wiele sytuacji w życiu społecznym, w których osoby niepełnosprawne intelektualnie są traktowane gorzej niż osoby pełnosprawne. Oznacza to, że są dyskryminowane.

Dlatego, po pierwsze bardzo ważne jest wyjaśnienie, jakie zachowania ludzi i co w organizacji życia społecznego może być dyskryminacją. Po drugie, trzeba też wiedzieć, w jaki sposób można się bronić przed dyskryminacją oraz jakie organy i instytucje mogą w tym pomóc.

I. CO TO JEST DISKRYMINACJA?

Dyskryminacja oznacza nierówne, gorsze traktowanie oraz naruszanie wolności i praw człowieka. Dyskryminować to znaczy traktować kogoś gorzej od innych w porównywalnych warunkach i utrudniać mu korzystanie z jego praw. Dyskryminacja może nastąpić w wielu sytuacjach, na przykład:

- ◆ w zatrudnieniu lub w wykonywaniu jakiejś pracy,
- ◆ w dostępie do ochrony społecznej, socjalnej i zdrowotnej,
- ◆ w dostępie do edukacji,

- ◆ w dostępie do urzędów, środków transportu, sądów,
- ◆ w dostępie do informacji.

Dyskryminacją mogą być także przepisy prawa, które przewidują gorsze traktowanie jakiejś grupy ludzi na przykład z powodu ich stanu zdrowia.

Nie każde zachowanie, które obraża człowieka lub sprawia mu przykrość, jest dyskryminacją. Według prawa dyskryminacja jest wtedy, gdy ktoś narusza prawa drugiej osobie, gorzej ją traktuje i ogranicza jej możliwości dlatego, że ta druga osoba ma jakąś szczególną cechę, na przykład jest niepełnosprawna, albo pochodzi z innego kraju, albo jest starsza itp.

Dyskryminacja zawsze oznacza naruszenie godności człowieka. Taka dyskryminacja jest zakazana.

1. Jakie mogą być przyczyny dyskryminacji?

Przyczyny dyskryminacji mogą być różne. Może się zdarzyć, że ludzie są gorzej traktowani z powodu: płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, stanu cywilnego i rodzinnego i innych.

Te cechy człowieka, które mogą stać się przyczyną dyskryminacji, nazywane są dobrami chronionymi.

2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Istnieją dwa rodzaje dyskryminacji:

- ◆ dyskryminacja bezpośrednia oraz
- ◆ dyskryminacja pośrednia.

Dyskryminacja bezpośrednia jest wtedy, gdy ktoś jest traktowany w jakiejś sytuacji gorzej od innej osoby, która znalazła się w takiej samej lub podobnej sytuacji, a gorsze traktowanie następuje dlatego, że osoba ta ma szczególną cechę, na przykład jest niepełnosprawna, czy jest starsza, albo jest kobietą, lub uchodźcą.

Dyskryminacja pośrednia to traktowanie określonej osoby – z jednej lub kilku przyczyn – w mniej przychylny sposób niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę, bez tej cechy, w podobnej sytuacji.

Przykład:

Łukasz P. ma 24 lata, jest niepełnosprawny intelektualnie. Pojechał wraz ze swoją siostrą i jej znajomymi na wakacje nad morze. Podczas rezerwacji noclegu w hotelu, okazało się, że recepcjonista nie godzi się na to, żeby Łukasz nocował w hotelu. Recepcjonista powiedział, że Łukasz jest upośledzony i inni goście będą się go bać. Po długich prośbach pozwolił Łukaszkowi zostać w hotelu, ale tylko pod opieką swojej siostry. Czy recepcjonista postąpił zgodnie z prawem?

Żeby sprawdzić, czy jakieś zachowanie było dyskryminacją, należy zadać sobie pytanie zaczynające się od słów: „Gdyby nie...”

Przykład:

W sytuacji opisanej powyżej należy zadać pytanie: „Gdyby Łukasz nie był niepełnosprawny, to czy recepcjonista pozwoliłby mu nocować w hotelu?”

Recepcjonista, któremu zależy na kliencie, nie odważyłby się tak zachować, gdyby Łukasz nie był niepełnosprawny. Recepcjonista odmówił Łukaszkowi prawa do noclegu w hotelu tylko dlatego, że jest on niepełnosprawny intelektualnie. Inne osoby, które były z Łukaszem, nie miały tego problemu. Dodatkowo, recepcjonista nie powinien wymagać opieki nad Łukaszem, ponieważ inne osoby w jego wieku nocujące w hotelu takiej opieki mieć nie muszą. Takie zachowanie recepcjonisty oznacza dyskryminację Łukasza ze względu na jego niepełnosprawność i jest zabronione. Łukasz ma prawo być traktowany tak samo jak inni.

Dyskryminacja pośrednia jest wtedy, gdy jakieś zachowanie, przepis lub zasady postępowania, „na pierwszy rzut oka” nikogo nie dyskryminują, ale w rzeczywistości powodują bardzo niekorzystną sytuację określonej grupy osób w porównaniu z innymi osobami.

Przykład:

1. W urzędzie miasta podjęto decyzję, iż stawki godzinowe osób zatrudnionych na pół etatu, będą trochę niższe od stawek osób zatrudnionych na cały etat. Na początku taka decyzja nikogo nie dziwiła i nikt nie czuł się dyskryminowany, ponieważ wszyscy zdawali sobie sprawę, że najkorzystniej jest zawsze pracować na cały etat.

Okazało się jednak, że wśród osób zatrudnionych na pół etatu są przede wszystkim osoby niepełnosprawne intelektualnie. Czy w tej sytuacji decyzja urzędu miasta była dyskryminacją?

2. Sieć sklepów z odzieżą ogłosiła, że poszukuje pracowników do sprzedaży w sklepach. Ogłoszenie zostało tak sformułowane, że nikogo nie dyskryminowało. Zaproszono na rozmowę wszystkie osoby i poproszono o napisanie testu kwalifikacyjnego. Okazało się, że testu nie zaliczyły osoby po czterdziestym roku życia. Dopiero po dokładnym przeczytaniu testu zauważono, iż używane są w nim takie słowa jak: ipod, jazy, trendy, mp3 itp., czyli słowa używane raczej przez osoby młodsze. Czy była to dyskryminacja?

Żeby sprawdzić, czy jakieś zachowanie było dyskryminacją pośrednią, trzeba zadać **trzy pytania sprawdzające**.

Pierwsze: Czy dany przepis, praktyka, zachowanie ma cel zgodny z prawem?

Drugie: Czy środki do realizacji tego celu są konieczne i odpowiednie? Czy cel można inaczej osiągnąć?

Trzecie: Czy została zachowana proporcjonalność między ciężarem dyskryminacji, a interesem osoby czy podmiotu, który dyskryminuje? Chodzi o to, czy skutek dyskryminacji można uzasadnić interesem osoby czy podmiotu, który dyskryminuje, czy też skutek dyskryminacji jest nadmiernie uciążliwy dla osób dyskryminowanych.

Jeśli na jedno z pytań odpowiedź jest negatywna, to znaczy, że jest to dyskryminacja pośrednia.

Przykład:

1. W pierwszym przykładzie na dwa pytania można odpowiedzieć twierdząco. Cel urzędu miasta był zgodny z prawem, środki działania były odpowiednie. Ale skutku decyzji urzędu miasta nie da się wytłumaczyć jego interesem, ponieważ skutek okazał się być bardzo uciążliwy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie. Dlatego była to dyskryminacja pośrednia. Na podstawie tej decyzji grupa niepełnosprawnych intelektualnie znalazła się w niekorzystnej sytuacji, choć na „pierwszy rzut oka” nie było to widoczne.

2. W drugim przykładzie, odpowiedź na pierwsze pytanie jest twierdząca. Na drugie pytanie odpowiedź jest negatywna, ponieważ w teście kwalifikacyjnym można było użyć innych słów, czyli środki do osiągnięcia celu nie były odpowiednie. Użycie w teście słów ipod, jazy, trendy, mp3 itp. było dyskryminacją pośrednią, ponieważ osoby w wieku czterdziestu lat i więcej nie znają najczęściej takich słów, nie wiedzą, co one znaczą i dlatego nie mogły poprawnie rozwiązać testu.

Co to jest molestowanie?

Molestowanie to takie zachowanie, które narusza godność drugiej osoby, zastrasza ją, poniża, upokarza, ośmiesza, obraża, a przez to tworzy niekorzystne, wrogie środowisko otaczające tę osobę. **Molestowanie to także dyskryminacja.**

Przykład:

Karolina Ł. jest niepełnosprawna intelektualnie i pracuje w firmie komputerowej. Codziennie w pracy jej koledzy z biura zaczepiają ją, żartują z niej w bardzo obraźliwy, upokarzający sposób, czasem kpią z jej niepełnosprawności. Straszą Karolinę, że wszystkim pracownikom opowiedzą, że Karolina nie nadaje się do żadnej pracy. Karolina boi się przychodzić do pracy, ponieważ coraz więcej osób źle ją traktuje. Czy Karolina jest molestowana?

Tak. Najczęściej molestowanie kojarzy się z molestowaniem seksualnym. Ale według prawa molestowanie to także inne zachowania, czyli słowa, gesty, które poniżają, zastraszają drugą osobę.

Istnieją sytuacje, w których niektóre osoby czy kategorie osób, ze względu na szczególne cechy, na przykład niepełnosprawność, pochodzenie, religię, mogą być traktowane lepiej, czyli inaczej niż pozostali ludzie. Chodzi o to, by tym osobom, dzięki szczególnym warunkom zapewnić korzystanie z wolności i praw oraz uczestnictwo w życiu publicznym. Takie sytuacje prawo nazywa **dyskryminacją pozytywną**. Dyskryminacja pozytywna jest dozwolona.

Przykład:

Osoby niepełnosprawne mają krótszy czas pracy, więcej przerw w pracy i prawo do dodatkowych urlopów wypoczynkowych. To nie są przywileje. Czasami niepełnosprawność jakiejś osoby mogłaby uniemożliwić jej pracę, która byłaby dla niej bardzo trudna. Krótszy czas pracy i dodatkowe urlopy wypoczynkowe pozwalają osobie niepełnosprawnej pracować, mimo, iż jest niepełnosprawna.

3. Konstytucja i inne akty prawne o dyskryminacji

Najważniejszym prawem w Polsce jest Konstytucja.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Oznacza to, że według prawa nie ma różnic między ludźmi, wszyscy mają takie same wolności i prawa i wszyscy powinni być jednakowo traktowani. W Konstytucji nie wymieniono przyczyn, powodów dyskryminacji, ponieważ **zakazana jest dyskryminacja z jakiegokolwiek przyczyny**. To jest jeden z najważniejszych przepisów w Konstytucji. Wszyscy obywatele, organy państwa i inne instytucje i urzędy powinny go przestrzegać.

W innych polskich aktach prawnych oraz w prawie Unii Europejskiej wymienione zostały niektóre cechy ludzi, które mogą się stać przyczyną dyskryminacji: na przykład wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, majątek, pochodzenie, orientacja seksualna, płeć, itp. Najwięcej przepisów o zakazie dyskryminacji znajduje się w kodeksie pracy i w ustawach o prawie pracy.

A. Kodeks pracy

Według kodeksu pracy zakazana jest dyskryminacja z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. W kodeksie zostały wy-

mienione tylko niektóre przyczyny dyskryminacji. Zakaz dyskryminacji dotyczy:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania i dostępu do szkoleń, dzięki którym można podnosić kwalifikacje.

W kodeksie pracy zostało także zapisane, że zakazane jest zachowanie, które narusza godność, poniża lub upokarza pracownika. Jest to **molestowanie**. Molestowanie to także dyskryminacja.

Zapisy umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne.

B. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ta ustawa zawiera zakaz dyskryminacji przez agencje zatrudnienia, pracodawców oraz w pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej.

C. Kodeks cywilny

W kodeksie cywilnym nie ma zakazu dyskryminacji ale są tam wymienione niektóre dobra osobiste człowieka, które są chronione. Są to na przykład: zdrowie, cześć, wolność, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza. Dobrem osobistym jest także godność człowieka. Każdy człowiek ma dobra osobiste bez względu na stan zdrowia, sprawności, psychiki, kolor skóry, pochodzenie, wiek. Według kodeksu dobra osobiste podlegają ochronie prawnej, czyli nie można ich naruszać. Naruszenie dóbr osobistych to takie zachowanie, które krzywdzi, obraża, wyśmiewa, poniża, odbiera lub niszczy coś, co jest ważne dla człowieka.

Dyskryminacja zawsze oznacza naruszenie jakichś dóbr osobistych, a przede wszystkim naruszenie godności człowieka.

D. Kodeks karny

Czasami dyskryminowanie kogoś może być jednocześnie przestępstwem opisanym w kodeksie karnym. Najczęściej są to przestępstwa zniewagi, zniesławienia, naruszenia nietykalności cielesnej oraz przestępstwo przeciwko prawom pracownika.

Zniewaga to takie zachowanie, słowa, czyny, które lekceważą, wyrażają pogardę jakiejś osoby, wypowiedziane lub uczynione w obecności tej osoby lub pod jej nieobecność, lecz publicznie, tak, by ta osoba się o tym dowiedziała. Znieważenie narusza godność osobistą człowieka.

Zniesławienie to pomówienie, zarzucenie innej osobie, grupie osób, instytucji, osobie prawnej, takiego postępowania lub właściwości, które mogą ją poniżyć w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska lub zawodu.

Naruszenie nietykalności cielesnej to uderzenie człowieka lub inny sposób działania na ciało człowieka, na przykład oplucie, szarpanie za włosy, potrącania. Te działania nie muszą pozostawić śladów na ciele.

Naruszanie praw pracownika to złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika w miejscu pracy. Chodzi o takie sytuacje, gdy jakaś osoba odpowiedzialna w zakładzie pracy za pracowników, na przykład kierownik, złośliwie lub przez dłuższy czas narusza prawa, które ma każdy pracownik. Te prawa wynikają z kodeksu pracy oraz umowy, na podstawie której pracownik jest zatrudniony.

4. Dlaczego prawa osób niepełnosprawnych są szczególnie chronione?

Osoby niepełnosprawne intelektualnie mają różne problemy i trudności w korzystaniu ze swoich wolności i praw. Czasem problemem są przepisy prawa, które dyskryminują osoby niepełnosprawne, czasem są to bariery komunikacyjne, architektoniczne, transportowe, a czasem jest to brak wiedzy innych osób o tym, co to jest niepełnosprawność intelektualna. Można powiedzieć, że często najtrudniej zmienić sposób myślenia ludzi o niepełnosprawnych intelektualnie. Ludzie myślą, że osoba niepełnosprawna intelektualnie nie powinna pracować, nie powinna zakładać rodziny, nie powinna chodzić do szkoły, nie powinna załatwiać spraw w urzędzie – bo przecież jest niepełnosprawna i „nie potrafi”, „nie jest godna”. Ten sposób myślenia jest bardzo krzywdzący dla niepełnosprawnych, ponieważ zabiera im szansę na normalne, pełne życie, poniża je.

Aby osoby niepełnosprawne intelektualnie mogły w pełni uczestniczyć w życiu społecznym: rodzinnym, zawodowym, publicznym, politycznym, trzeba dać im takie same szanse jak innym. Dlatego, zgodnie z art. 69 Konstytucji „władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Prawo chroni szczególnie osoby niepełnosprawne w sprawach zatrudnienia. Przepisy prawa pracy przewidują pewne udogodnienie dla niepełnosprawnych, na przykład skrócony czas pracy, przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub na wypoczynek, dodatkowe urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od pracy w celach rehabilitacyjnych, zakaz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.

II. PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE

1. Przykłady dyskryminacji osób niepełnosprawnych intelektualnie w zatrudnieniu

Pracownicy powinni być równo, tak samo traktowani w sprawach nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dyskryminacja w pracy osoby niepełnosprawnej intelektualnie polega na bezprawnym pozbawieniu lub ograniczeniu tej osobie praw, które ma każdy inny pracownik, tylko dlatego, że ta osoba jest niepełnosprawna.

Czasami ograniczanie praw osoby niepełnosprawnej intelektualnie nie jest dyskryminacją. Jeśli jakaś praca wymaga szczególnej sprawności psychicznej i fizycznej lub szczególnych kwalifikacji, to wtedy niezatrudnienie osoby niepełnosprawnej intelektualnie nie jest dyskryminacją.

Przykład:

Łucja K. jest niepełnosprawna intelektualnie i uczęszcza do Warsztatu Terapii Zajęciowej. Ukończyła szkołę zawodową. Łucja marzy, żeby pracować w banku. Przeczytała w gazecie, że w banku w jej mieście poszukują do pracy osób na stanowisko kierownika oddziału bankowego. Łucja złożyła swoje cv oraz list motywacyjny, ale nie została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Łucja myśli, że doszło do dyskryminacji, ponieważ jest niepełnosprawna. Czy ma rację?

Nie. Aby zostać kierownikiem oddziału banku trzeba mieć bardzo szczególne kwalifikacje, ukończyć wyższe studia, mieć doświadczenie w bankowości, prawdopodobnie znać języki obce. Łucja nie spełniała tych wymogów, dlatego pominięcie jej w rozpatrywaniu kandydatów nie było dyskryminacją.

Jeśli jednak ktoś nie zatrudnił osoby niepełnosprawnej intelektualnie na stanowisko pracy, które nie wymaga szczególnych kwalifikacji i tłumaczył się tym, że ta praca jednak wymaga szczególnych kwalifikacji, a osoba niepełnosprawna ich nie posiada, to wtedy mamy do czynienia z dyskryminacją.

Przykład:

Jeśli bank poszukiwałby osoby na przykład do kserowania dokumentów, lub do adresowania listów, sprzątania czy roznoszenia poczty, to Łucja mogłaby liczyć na zatrudnienie. Żeby pracować na tych stanowiskach nie trzeba skończyć studiów, albo znać języków obcych. Gdyby bank nie przyjął Łucji do pracy na stanowisku „osoby kserującej dokumenty” i tłumaczył, że Łucja nie skończyła studiów wyższych, wówczas byłaby to dyskryminacja Łucji.

Przykłady:

Przyznanie osobie niepełnosprawnej intelektualnie niższego wynagrodzenia niż osobie pełnosprawnej za tak samo wykonaną pracę to dyskryminacja osób niepełnosprawnych, które pracują tak samo dobrze jak inne osoby.

Kierowanie na szkolenia zawodowe, kursy czy treningi tylko pełnosprawnych pracowników, to dyskryminacja osób niepełnosprawnych, które nie mają innych możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji.

Umieszczanie ogłoszeń o pracy, w których jest napisane: „przyjmę do pracy w charakterze pomocnika piekarza osobę pełnosprawną” to dyskryminacja osób niepełnosprawnych, które nawet nie mają szansy starać się o tę pracę, a być może wykonywałyby ją bardzo dobrze.

Nie przyznanie osobom niepełnosprawnym w zakładzie pracy premii okolicznościowej jest dyskryminacją, jeśli inni pracownicy premię otrzymali.

Opowiadanie żartów na temat niepełnosprawności, śmienie się lub dokuczanie osobom niepełnosprawnym w pracy jest molestowaniem, czyli dyskryminacją.

Dyskryminacją może być także **mobbing**. Jest to takie działanie lub zachowanie, gdy ktoś ośmiesza pracownika po to, by go wyłączyć z grupy pracowników, albo jest to takie zachowanie, gdy ktoś uporczywie nęka lub zastrasza pracownika w taki sposób, że pracownik zaczyna myśleć, że się nie nadaje do pracy. Mobbing jest zakazany.

2. Przykłady dyskryminacji osoby niepełnosprawnej intelektualnie w życiu społecznym

Opisane poniżej przykłady dyskryminacji dotyczą osób niepełnosprawnych intelektualnie, które mają pełną zdolność do czynności prawnych. Oznacza to, że są to osoby pełnoletnie, które nie zostały ubezwłasnowolnione całkowicie lub częściowo.

Przykład:

Barbara D. ma 28 lat i jest niepełnosprawna intelektualnie. Po rozmowie ze swoją młodszą siostrą, postanowiła założyć własne konto bankowe. Chciała by, żeby ZUS przelewał na jej konto rentę socjalną.

Barbara wybrała sobie bank i poszła załatwić formalności. Została przyjęta przez urzędnika banku, wytłumaczyła, w jakiej sprawie przyszła, pokazała dowód osobisty oraz decyzję o przyznaniu jej renty socjalnej. Urzędniczka zaczęła się zastanawiać, pytać głośno koleżanek, czy może założyć konto

osobie niepełnosprawnej. Wszystkie osoby w banku patrzyły ze zdziwieniem na Barbarę. Urzędniczka powiedziała, że jeśli Barbara chce założyć konto, to musi przyjść z rodzicami. Czy urzędniczka postąpiła zgodnie z prawem?

Nie, urzędniczka naruszyła zakaz dyskryminacji. Barbara ma prawo do własnego konta bankowego. Nikt, kto ma 28 lat nie musi przychodzić do banku z rodzicami. Barbara została potraktowana gorzej, niż na jej miejscu potraktowano by pełnosprawną osobę.

Przykład:

Jurek T. zadzwonił do przychodni lekarskiej, żeby umówić się na wizytę, ponieważ od kilku dni bardzo źle się czuł, bolała go głowa, miał gorączkę. Recepcjonistka powiedziała mu, żeby jak najszybciej zgłosił się do lekarza. Lekarz przeczytał w karcie pacjenta, że Jurek jest niepełnosprawny intelektualnie. Zaczął mu się bardzo podejrzliwie przyglądać, nie chciał go przyjąć, powiedział, że „się nie zna na upośledzeniu”. Jurek tłumaczył lekarzowi, że chyba jest chory, ale lekarz zadawał mu pytania nie o chorobę, ale o to, jakie Łukasz ma myśli, czy ma ataki złości, jakie leki bierze. Powiedział, że to normalne, że po tych lekach Jurek źle się czuje. Czy lekarz postąpił zgodnie z prawem?

Lekarz naruszył prawo do ochrony zdrowia Jurka oraz potraktował go gorzej, niż potraktowałby w takiej sytuacji inną, pełnosprawną osobę. Tylko dlatego, że Jurek był niepełnosprawny, lekarz nie udzielił mu pomocy. Nie ma znaczenia, czy ktoś jest niepełnosprawny, czy pełnosprawny, lub też, jak wygląda i jakie leki bierze, ponieważ każdy ma prawo do opieki lekarskiej. Lekarz dopuścił się dyskryminacji.

Przykład:

Uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej w Kołobrzegu postanowili założyć „Stowarzyszenie Miłośników Kołobrzegu”. Znajomy prawnik wytłumaczył im, co należy zrobić. Zebrało się 15 osób – członków założycieli, uchwalono statut, wybrano władze stowarzyszenia i na koniec złożono wnioski do sądu o rejestrację stowarzyszenia w Krajowym Rejestrze Sądowym. Statut został sprawdzony przez kilku prawników, którzy powiedzieli, że jest zgodny z prawem i nie powinno być problemów z rejestracją stowarzyszenia. Sąd odpisał, że nie może zarejestrować stowarzyszenia, ponieważ wszyscy jego członkowie są niepełnosprawni intelektualnie. Czy to oznacza dyskryminację?

Oczywiście. Jeśli uczestnicy spełnili wszystkie warunki, które zostały zapisane w prawie, to stowarzyszenie powinno zostać zarejestrowane. Osoby niepełnosprawne intelektualnie, jeżeli nie są ubezwłasnowolnione całkowicie lub częściowo mają prawo zakładać stowarzyszenia, tworzyć fundacje, a

osoby niepełnosprawne intelektualnie, jeżeli nie są ubezwłasnowolnione całkowicie mogą zapisywać się do istniejących stowarzyszeń.

Przykład:

Urząd miasta w miejscowości X wywiesił na drzwiach informację, że w celu pomocy osobom niepełnosprawnym urzędnicy będą odwiedzać je w domu, tak, by niepełnosprawni nie musieli przychodzić do urzędu. Urząd poprosił, by wszystkie sprawy niepełnosprawnych były załatwiane w ich domach. Czy taka decyzja narusza zakaz dyskryminacji, czy też jest koniecznym ułatwieniem dla niepełnosprawnych?

Na pewno są takie osoby niepełnosprawne, które nie mogą same dotrzeć do urzędu i załatwić swoich spraw. Dla nich decyzja urzędu miasta mogłaby być pomocna. Ale to wyjątkowe sytuacje. Decyzja urzędu miasta w rzeczywistości dyskryminuje osoby niepełnosprawne, bo odbiera im prawo do załatwienia sprawy w urzędzie w sposób, w jaki robi to każdy inny człowiek. Urzędy są dostępne dla każdego. Nikt nie może zabronić przychodzić tam osobom niepełnosprawnym.

Przykład:

Rodzice niepełnosprawnej intelektualnie Anny S. postanowili darować jej mieszkanie, by zapewnić jej miejsce zamieszkania po swojej śmierci. Udali się wszyscy do notariusza, żeby sporządził umowę darowizny. Notariusz gdy tylko zobaczył, że Anna jest niepełnosprawna, powiedział, że nie może przygotować aktu notarialnego, bo skoro ktoś jest upośledzony to nie może podpisywać takich dokumentów. Powiedział, że nie odbierze od niej oświadczenia, że Anna przyjmuje darowiznę. Rodzice zmartwili się, bo bardzo zależało im na dokonaniu darowizny. Czy notariusz postąpił zgodnie z prawem?

Nie, notariusz naruszył zakaz dyskryminacji i potraktował gorzej Annę tylko dlatego, że była niepełnosprawna. Każda osoba ma prawo skorzystać z usług notariusza i każda osoba powinna być przez niego tak samo traktowana. Osoba niepełnosprawna intelektualnie może podpisywać umowy, ponieważ ma pełną zdolność do czynności prawnych (oczywiście jeśli nie została ubezwłasnowolniona). Istnieją sytuacje, w których prawo zabrania notariuszowi odbierania oświadczeń od klientów i przygotowywania dla nich dokumentów prawnych. Ale dotyczy to tylko takich przypadków, gdy jakaś osoba nie wie, gdzie jest, po co się tu znalazła, nie ma świadomości swojego działania. Bardzo ważne jest to, że o tym można się przekonać dopiero po przeprowadzeniu rozmowy z taką osobą. Nie można od razu, od początku stwierdzić, że ktoś nie ma świadomości swoich czynów. Jeśli ktoś jest niepełnosprawny intelektualnie to nie jest to jednoznaczne z tym, że nie ma rozezna-

nia i świadomości swoich czynów. Może się okazać, że potrzebuje tylko wytłumaczenia i pomocy w zrozumieniu.

Przykład:

Ryszard G. jest niepełnosprawny intelektualnie. Poszedł do sklepu kupić sobie kurtkę na zimę. Ponieważ miał dużo oszczędności, postanowił kupić bardzo elegancką i dość drogą kurtkę. Pierwszy raz poszedł sam na zakupy. Do tej pory takie zakupy robiła jego mama. Ryszard wybrał bardzo ekskluzywny sklep. Po wejściu do środka nie potrafił się zdecydować, którą kurtkę przymierzyć, ponieważ wszystkie mu się podobały. Chodził po sklepie i oglądał wszystkie rzeczy, bo nigdy nie widział tylu ładnych ubrań. W pewnym momencie ekspedientka podeszła do niego i powiedziała, że te rzeczy są do kupowania a nie oglądania i żeby się szybko decydował. Ryszard poprosił, by pomogła mu wybrać kolor, w którym będzie mu do twarzy. Ekspedientka zrobiła bardzo niesympatyczną minę i przyniosła mu jedną kurtkę do przymierzenia. Ryszard przymierzył, ale nie był zadowolony, więc poprosił o inną. Ekspedientka powiedziała, że jak mu się nie podoba, to niech idzie do innego sklepu. W tym samym czasie do sklepu weszła bardzo elegancko ubrana kobieta. Ekspedientka natychmiast do niej podeszła, zapytała, w czym jej pomóc, czego szuka, była uśmiechnięta i miła oraz zaczęła przynosić różne rzeczy z całego sklepu, by pokazać towar klientce. Czy ekspedientka naruszyła zakaz dyskryminacji?

Tak. Ekspedientka potraktowała Ryszarda gorzej, ponieważ zauważyła, że jest niepełnosprawny. Nie trzeba być bogatym, albo ubierać się w eleganckie ubrania, by inni ludzie traktowali nas poważnie i nie ignorowali nas. Każdy ma prawo do rzetelnej i uprzejmej obsługi przez sprzedawców.

III. JAK BRONIĆ SIĘ PRZED DYSKRYMINACJĄ?

Polskie prawo daje wiele możliwości obrony praw osób, które zostały pokrzywdzone dyskryminacją. Każdy, kto widzi, że osoba niepełnosprawna jest dyskryminowana, powinien jak najszybciej zareagować. Każdy, kto wie, że osoby niepełnosprawne intelektualnie są lub były dyskryminowane w różnych sytuacjach, powinien podjąć działania, by wspierać osobę niepełnosprawną w walce o ochronę jej praw.

1. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana w pracy, może:

- wszcząć postępowanie pojednawcze przed komisją pojednawczą,
- złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy,
- złożyć pozew do sądu pracy.

Komisje pojednawcze istnieją w zakładach pracy i mogą mediuować między pracownikami lub między pracownikiem i pracodawcą. Postępowanie przed komisją może skończyć się zawarciem ugody.

Państwowa Inspekcja Pracy to organ, który sprawdza, czy pracodawcy przestrzegają praw pracowników. Ma prawo kontrolować zakłady pracy i jeśli okaże się, że są nieprawidłowości w postępowaniu pracodawcy, to wówczas może reprezentować dobra pracownika na przykład przed sądem pracy. Państwowa Inspekcja Pracy ma obowiązek rozpatrywać skargi pracowników, także dotyczące dyskryminacji i musi podejmować takie działania, by chronić prawa pracownika.

Sąd pracy to sąd rejonowy w miejscu siedziby pracodawcy, albo sąd w miejscu, gdzie pracownik wykonywał pracę, lub miał ją wykonywać. Do sądu pracy można skierować pozew przeciwko pracodawcy. Pracodawcy mogą także kierować do sądu pracy pozwy przeciwko pracownikowi. Sąd pracy rozstrzyga spory pracownicze. **Pozew** to nazwa pisma, w którym żąda się rozstrzygnięcia sporu. Osoba, która pisze pozew nazywa się **powodem**. Osoba, przeciwko której pisze się pozew, nazywa się **pozwanym**.

W pozwie należy wymienić:

- sąd, do którego kieruje się pozew,
- imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania powoda,
- imię i nazwisko pozwanego,
- podać wartość przedmiotu sporu, czyli żadaną kwotę odszkodowania,
- opisać na czym polegała dyskryminacja,
- ewentualnie złożyć wniosek o ustanowienie adwokata z urzędu.

Jeśli ktoś żąda w pozwie odszkodowania powyżej 75.000 PLN, to pozew taki należy skierować do sądu okręgowego. Sąd okręgowy jest nadrzędny nad sądem rejonowym. Jeśli ktoś złoży pozew w niewłaściwym sądzie, to ten sąd przekaże pozew właściwemu sądowi i powiadomi o tym powoda.

Pozew należy podpisać. Pozew trzeba sporządzić w 3 egzemplarzach, dlatego, że aż dwa z nich - oryginał i kopia - muszą zostać złożone do sądu. Trzeci egzemplarz należy zostawić sobie. Jeśli do pozwu dodane są jakieś załączniki, na przykład umowa o pracę, to załączniki także należy skserować. Pozew można złożyć osobiście w Biurze Podawczym Sądu lub przesać listem poleconym. Warto zachować dowód nadania listu. Bardzo ważne jest to, że za złożenie pozwu w sądzie pracy nie płaci się żadnej opłaty. W pozwie można także napisać wniosek o ustanowienie przez sąd pełnomocnika z urzędu, a więc adwokata lub radcy prawnego, który będzie reprezentował powoda w sprawie.

W pozwie o dyskryminację można żądać:

- odszkodowania (minimum wartość najniższego miesięcznego wynagrodzenia);

- zaprzestania danego zachowania przez pracodawcę;
- przeproszenia;
- wyrównania różnic w wynagrodzeniu, jeśli dyskryminacja polegała na niższym wynagrodzeniu za tę samą pracę;
- jakiegos świadczenia (na przykład premii regulaminowej), którego składający pozew został pozbawiony przez pracodawcę wskutek dyskryminacji;

Co to jest ciężar dowodu?

Według prawa osoba, która coś twierdzi przed sądem, musi to udowodnić. Nazywa się to **ciężarem dowodu**. Jednak bardzo trudno jest udowodnić dyskryminację w pracy. Dlatego w takich sprawach stosuje się **zasadę przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę**. Oznacza to, że osoba dyskryminowana nie musi przedstawiać dowodów na to, że była dyskryminowana, ale to właśnie pracodawca musi wykazać w sądzie, że nie dyskryminował tej osoby.

Przykład:

Franek W. jest niepełnosprawny intelektualnie i stara się o stanowisko sprzątacza w restauracji. Po złożeniu cv i listu motywacyjnego został telefonicznie zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną. Kiedy Franek W. przyszedł na rozmowę, kierownik restauracji bardzo się zdziwił, że Franek jest niepełnosprawny i powiedział, że miejsce pracy jest już zajęte.

Franek podejrzewa, że nie został zatrudniony dlatego, że jest niepełnosprawny, a nie dlatego, że miejsce pracy jest zajęte. Czy może to wykazać w sądzie?

Trudno byłoby Frankowi udowodnić przed sądem, że został dyskryminowany. Według prawa, to właśnie pracodawca, czyli kierownik restauracji będzie musiał wykazać, że nie przyjął Franka do pracy z innych powodów, a nie dlatego, że jest on niepełnosprawny intelektualnie.

Postępowanie przed sądem pracy jest bezpłatne.

Co to jest wiktyimizacja?

Bardzo ważne jest, że jeśli jakaś osoba rozpocznie walkę z dyskryminacją, to prawo zakazuje ją z tego powodu źle traktować. Nazywa się to **zakazem wiktyimizacji**. Wiktyimizacja oznacza źle traktowanie osoby tylko dlatego, że zdecydowała się bronić swoich praw i na przykład wystąpić do sądu z pozwem o dyskryminację.

Przykład:

Barbara W. złożyła w sądzie pracy pozew przeciwko swojemu pracodawcy, ponieważ była przez niego dyskryminowana. Pracodawcy bardzo nie spodobało się to, że Barbara wystąpiła przeciwko niemu do sądu i zwolnił ją. Czy pracodawca postąpił zgodnie z prawem?

Nie, pracodawca złamał prawo, ponieważ nie można kogoś źle traktować dlatego, że zaczął bronić swoich praw.

2. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana, może wystąpić z powództwem o naruszenie dóbr osobistych.

W każdym przypadku, w którym dochodzi do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, przekonania polityczne albo orientację seksualną, naruszone zostają czyjeś dobra osobiste. Naruszenie dóbr osobistych to takie zachowanie, które krzywdzi, obraża, wyśmiewa, niszczy coś, co jest ważne dla człowieka.

Pozew o ochronę dóbr osobistych to pismo do sądu, w którym żąda się, by sąd zajął się problemem naruszania dóbr osobistych. Osoba, która składa pozew do sądu, ponieważ naruszono jej dobra osobiste, nosi nazwę **powoda**. Osoba, która naruszyła dobra osobiste, nosi nazwę **pozwanego**.

W pozwie o ochronę dóbr osobistych należy:

- podać sąd, do którego kierowany jest pozew,
- podać imię i nazwisko powoda,
- podać imię i nazwisko pozwanego,
- napisać jakie dokładnie dobro osobiste powoda zostało naruszone przez pozwanego,
- napisać w jaki sposób zostało naruszone dobro osobiste,
- wyjaśnić, czego się żąda,
- podać wartość przedmiotu sporu, czyli sumę pieniędzy, której można żądać od pozwanego,
- w pozwie można również poprosić sąd o zwolnienie z kosztów postępowania oraz o przyznanie adwokata z urzędu. Adwokat z urzędu to adwokat wyznaczony przez sąd do pomocy w prowadzeniu sprawy dla osoby, której nie stać na opłacenie kosztów pomocy prawnej. Za adwokata z urzędu płaci państwo.

Pozew o ochronę dóbr osobistych należy złożyć do sądu cywilnego **okręgowego**. Sąd okręgowy jest sądem nadrzędnym nad sądem rejonowym w miejscu zamieszkania pozwanego.

W pozwie o ochronę dóbr osobistych można żądać, by:

- osoba, która swoim zachowaniem zagraża dobrom osobistym, przestała to czynić;
- osoba, która naruszyła czyjeś dobra osobiste, usunęła skutki tych naruszeń;
- osoba, która naruszyła dobra osobiste zapłaciła jakąś sumę pieniędzy powodowi jako zadośćuczynienie lub wpłaciła ją na jakiś cel społeczny;
- osoba, która naruszyła dobra osobiste zapłaciła odszkodowanie powodowi.

Koszty postępowania sądowego o naruszenie dóbr osobistych zależą od tego, czego żąda się w pozwie. Jeśli żąda się od kogoś, by przestał naruszać nasze dobra osobiste lub przeprosił, wówczas opłata za pozew wynosi 600 zł.

Jeśli oprócz tych żądań powód domaga się także zadośćuczynienia lub odszkodowania, to wtedy opłatę za pozew należy wyliczyć – będzie to 5 % od kwoty, jakiej ktoś się domaga.

3. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana, może zgłosić się na policję lub do prokuratury.

Organy ścigania mają obowiązek zająć się taką sprawą i rozpocząć odpowiednią procedurę. **Jest to postępowanie karne.** Najpierw należy złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i wyjaśnić gdzie i kiedy doszło do ewentualnego popełnienia przestępstwa, a także opisać daną sytuację. Za złożenie zawiadomienia nie trzeba zapłacić.

Jeśli jednak ktoś znieważył, zniesławił lub naruszył nietykalność osoby niepełnosprawnej intelektualnie, to może ona złożyć do sądu karnego **prywatny akt oskarżenia**. Jest to pismo osoby pokrzywdzonej, w którym żąda się ukarania jakiejś osoby za popełnione przestępstwo. Akty oskarżenia najczęściej wnosi do sądu prokurator. W przypadku przestępstw zniewagi, zniesławienia, naruszenia nietykalności cielesnej, akt oskarżenia może wnieść sam pokrzywdzony.

Jeśli pokrzywdzonym jest osoba ubezwłasnowolniona całkowicie lub częściowo, to nie może ona złożyć do sądu prywatnego aktu oskarżenia, ponieważ nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych. Może jednak napisać pismo do Prokuratora w miejscu swojego zamieszkania z prośbą o zajęcie się jej sprawą. Prokurator w wyjątkowych sytuacjach może skierować do sądu akt oskarżenia w sprawie, w których powinien to zrobić pokrzywdzony.

4. Osoba niepełnosprawna intelektualnie, która była lub jest dyskryminowana przez decyzję organu administracji, może złożyć skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego.

Jeśli jakiś organ administracji, na przykład urząd skarbowy, urząd celny, urząd pracy, wydał decyzję w sprawie osoby niepełnosprawnej intelektualnie i naruszył tą decyzją zakaz dyskryminacji, to osoba niepełnosprawna może odwołać się od tej decyzji do organu nadrzędnego nad tym, który ją wydał. Na przykład od decyzji urzędu skarbowego o naliczeniu niezapłaconego podatku odwołanie składa się do izby skarbowej, od decyzji urzędu celnego do dyrektora urzędu celnego, od decyzji urzędu pracy o odmowie zarejestrowania jako bezrobotny, do wojewody. Odwołanie zawsze składa się za pośrednictwem tego organu, który wydał akt. Dopiero ten organ przekazuje akta sprawy i odwołanie organowi nadrzędnemu. Odwołanie wnosi się w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Bardzo ważne jest, by czytać pouczenia napisane w piśmie pod każdą decyzją.

Jeśli ten organ nie zmieni decyzji, można w terminie 30 dni od dnia otrzymania decyzji organu wnieść skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego. Odwołanie do sądu nazywane jest **skargą na decyzję administracyjną**. W skardze należy wyjaśnić, iż jest ona niezgodna z prawem. Nie można wnosić skargi do sądu administracyjnego tylko dlatego, że nie podoba się komuś rozstrzygnięcie. Trzeba udowodnić, że decyzja jest niezgodna z przepisami prawa.

5. Czy osoba dyskryminowana może złożyć skargę konstytucyjną?

Tak. Osoba dyskryminowana może złożyć skargę konstytucyjną. Jest to skarga do Trybunału Konstytucyjnego na przepis prawa, na podstawie którego sąd lub inny organ wydał prawomocny wyrok lub ostateczną decyzję w sprawie tej osoby. Chodzi o takie sytuacje, w których nie można się już od wyroku lub decyzji nigdzie odwołać. Skargę można złożyć w ciągu trzech miesięcy od doręczenia osobie prawomocnego wyroku lub ostatecznej decyzji.

Osoba, która składa skargę nazywa się **skarżącym**. Skargę konstytucyjną może sporządzić jedynie adwokat lub radca prawny. Jeśli kogoś nie stać na wynajęcie adwokata, może napisać do sądu rejonowego wniosek o przyznanie adwokata lub radcy prawnego z urzędu.

W skardze należy opisać, na podstawie jakich przepisów został wydany wyrok lub decyzja w sprawie skarżącego oraz uzasadnić dlaczego te przepisy są niezgodne z Konstytucją, czyli naruszają wolności i prawa człowieka. W przypadku skargi osoby dyskryminowanej, najczęściej powoływany jest zakaz dyskryminacji z art. 32 Konstytucji.

Za wniesienie skargi konstytucyjnej nie pobiera się żadnej opłaty.

Jeśli Trybunał Konstytucyjny uzna, że podany przez skarżącego przepis jest niezgodny z Konstytucją, to skarżący może wznowić postępowanie w swojej sprawie, czyli znów wnieść pozew lub skargę w swojej sprawie.

6. Czy obywatel Polski może składać skargi do organów Unii Europejskiej w sprawie dyskryminacji?

Osoba dyskryminowana może napisać petycję do specjalnej Komisji w Parlamencie Europejskim, by Komisja zajęła się jej skargą o naruszeniu jej praw.

Jeśli ktoś wykorzystał już wszystkie możliwości ochrony swoich praw w Polsce i nie jest zadowolony z rozstrzygnięcia, to może napisać skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu.

IV. KTO MOŻE POMÓC OSOBOM DISKRYMINOWANYM?

Osoba niepełnosprawna intelektualnie często nie wie, że może skorzystać z pomocy innych. Istnieje wiele organów i instytucji, do których może się zwrócić każda osoba dyskryminowana. Organy i instytucje, które pomagają osobom dyskryminowanym bardzo dobrze znają przepisy prawa i wiedzą, jak najlepiej bronić się przed dyskryminacją.

1. Osobie dyskryminowanej może pomóc Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO)

Rzecznik Praw Obywatelskich to organ państwa, do którego może się zwrócić każdy z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Rzecznik czuwa nad przestrzeganiem prawa i może zbadać, czy jakiś organ lub instytucja nie naruszyły wolności i praw człowieka. Wniosek do Rzecznika można wysłać pocztą, złożyć osobiście w Biurze Rzecznika lub wysłać mailem. Za wniosek do Rzecznika nie trzeba zapłacić.

We wniosku do Rzecznika należy podać:

- imię i nazwisko,
- adres, pod który należy kierować korespondencję,
- należy dokładnie napisać czego dotyczy sprawa oraz podać powody argumentów wskazujących na naruszenie wolności lub prawa,
- dołączyć dokumenty, dowody, jeśli ktoś je posiada.

Rzecznik może udzielić porady prawnej, może wskazać, jakie działania należy podjąć. Rzecznik nie może natomiast działać za osobę, która zwróciła się do niego o pomoc.

Rzecznik może na przykład:

- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu,
- zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosić skargi do sądu administracyjnego i uczestniczyć w tych postępowaniach,
- wystąpić w wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenie,
- wnieść kasację lub rewizję nadzwyczajną od każdego prawomocnego orzeczenia.

Więcej informacji o Rzeczniku, jak również elektroniczny formularz wniosku można znaleźć na stronie internetowej www.rpo.gov.pl.

Adres: **Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich**, Aleja Solidarności 77, 00-090 Warszawa.

Osobie dyskryminowanej może pomóc Rzecznik Praw Dziecka

Rzecznik Praw Dziecka - to organ, który działa na rzecz ochrony praw dziecka, w szczególności: prawa do życia i ochrony zdrowia, prawa do wychowania w rodzinie, prawa do godziwych warunków socjalnych, prawa do nauki. RPO zajmuje się działaniami, które mają chronić dzieci przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem, demoralizacją, zaniedbaniem oraz innym złym traktowaniem.

Adres: **Biuro Rzecznika Praw Dziecka**, ul. Śniadeckich 10, 00-656 Warszawa, www.brpd.gov.pl

2. Osobie dyskryminowanej mogą pomóc związki zawodowe

Jeśli ktoś jest dyskryminowany w miejscu pracy, to może zwrócić się także do związku zawodowego w danym zakładzie, z wnioskiem o pomoc w obronie swoich praw. Może to być pomoc w napisaniu pozwu do sądu czy mediacji z pracodawcą. Związki zawodowe mogą zastępować pracownika w sądzie pracy, czyli być jego pełnomocnikiem przed sądem.

3. Osobie dyskryminowanej mogą pomóc organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe to na przykład stowarzyszenia i fundacje. Organizacje pozarządowe działają na rzecz jakichś wspólnych interesów różnych grup ludzi. Istnieją organizacje, które mają za zadanie bronić praw obywateli, walczyć z dyskryminacją. Takie organizacje udzielają dokładnych informacji o uprawnieniach przysługujących osobom dyskryminowanym. Niektóre z nich udzielają bezpłatnych porad prawnych. Organizacje pozarządowe mogą także wystąpić do sądu o ochronę praw osoby dyskryminowanej lub przystąpić do toczącego się już postępowania w tej sprawie i pomagać tej osobie, np.:

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Adres: ul. Zgoda 11,
00-018 Warszawa,
www.hfhrpol.waw.pl;

Zarząd Główny Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Adres: ul. Głogowa 2B
02-639 Warszawa,
www.psouu.org.pl

Osobie dyskryminowanej może również pomóc:

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Adres: ul. Gałczyńskiego 4
00-362 Warszawa,
www.mps.gov.pl;

Uniwersyteckie Poradnie Prawne udzielające bezpłatnych porad prawnych na terenie całej Polski, szczegółowe adresy poradni: www.fupp.org.pl.

Akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późniejszymi zmianami);
 2. Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 roku (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późniejszymi zmianami);
 3. Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późniejszymi zmianami);
 4. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku (Dz. U. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami);
 5. Kodeks karny z dnia 6 czerwca 1997 roku (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późniejszymi zmianami);
 6. Ustawa „Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi” z dnia 30 sierpnia 2002 roku (Dz. U. Nr 02, poz. 153, z późniejszymi zmianami);
 7. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 roku, nr 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
 8. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta i proklamowana przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 217 A (III) w dniu 10 grudnia 1948 roku.
-

