

Jak zorganizować działania zespołu pracującego na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa imigrantów oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

W naszym kraju mieszka i pracuje coraz więcej imigrantów. Nikt nie wie ilu dokładnie, bo nie ma skutecznych narzędzi i działań służących monitorowaniu zjawiska migracji i procesów jemu towarzyszących. Szacunki wskazują, że jest to od 5 do nawet 10% dorosłej populacji.

Wystarczy jednak skorzystać z komunikacji publicznej, zrobić zakupy, czy skorzystać z usług i spotykamy ludzi posługujących się obcym językiem.

Przed Urzędami Wojewódzkimi nad ranem ustawiają się długie kolejki cudzoziemców, próbujących zarejestrować pobyt, uzyskać kartę pobytu.

Dynamiczna zmiana na rynku pracy po 2014 roku, duży deficyt pracowników w branży budowlanej, transportowej, przetwórczej spowodował, że pracodawcy, żeby zapewnić przetrwanie swoim firmom, rozpoczęli poszukiwanie pracowników za granicą, przede wszystkim ta bliską, na Ukrainie.

Niestety polskie prawo w wielu obszarach nie uwzględnia osób niebędących obywatelami polskimi. Nie chroni takich osób należycie, doznają nadużyć zarówno systemowych jak i nadużyć kulturowych.

W wielu ustawach mamy literalnie wpisanych obywateli polskich, co wyklucza tych, którzy pracują w Polsce, płacą podatki, składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne i nie mogą w pełni korzystać z usług, które opłacane są z ich podatków.

Organizacja zajmująca się bezpieczeństwem migrantów, wspierająca proces integracji powinna łączyć działania na rzecz indywidualnych osób i systemowe. Ujawniać luki i dyskryminacje prawne oraz lobbować zmiany.

Chcesz wziąć odpowiedzialność za kształt porządku prawnego w państwie, który obecnie nie uwzględnia potrzeb jego nowych mieszkańców, to możesz zaczynać.

Od czego zacząć?

„Żeby zbudować statek, zwołaj ludzi. Nie po żeby z nimi zbierać i obrabiać drewno, ale żeby w nich wzbudzić tęsknotę za dalekim bezkresnym morzem”

ANTOINE DE SAINT EXUPERY

Ten cytat z "Małego księcia" to jest nasze przesłanie codzienne, zaczynamy z nim każde działanie.

Tęsknota, którą wzbudzamy, to jest urzeczywistnienie zapisów Powszechnej deklaracji praw człowieka. W szczególności jej trzech artykułów.

Artykułu 1 „Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa”.

Artykułu 3 „Każdy człowiek ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa swej osoby”.

Artykułu 7 „Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację”.

1. Wartości

To baza, spisanie wartości, którymi będziecie się kierować, określenie granic, których nie będziecie przekraczać, daje poczucie bezpieczeństwa zespołowi i minimalizuje ryzyko popełnienia błędów, wywołania konfliktów.

Każda organizacja, grupa powinna to zrobić samodzielnie, nie ma gotowego katalogu wartości, jak też konkretnych granic działalności. Każda pomoc człowieka, nawet taka, która może się wydać błaha, jest niezwykle istotna w powodowaniu zmiany społecznych postaw.

Podstawową wartością, od której warto zacząć, jest dobro klienta i uznanie jego autonomicznych decyzji.

Dobro klienta rozumiane jak medyczna zasada „po pierwsze nie szkodzić” Interwencje w indywidualnych sprawach nawet z pozoru słuszne, mają konsekwencje dla klienta.

Analizując konkretny przypadek, przedstawiamy klientowi możliwe rozwiązania oraz konsekwencje tych rozwiązań, wybór zostawiamy naszemu klientowi.

Przykład

Przychodzi do nas osoba, która nie dostała umowy o pracę i nie dostaje pełnego wynagrodzenia. Możliwe konsekwencje: zwolnienie z pracy, zawiadomienie straży granicznej skutkujące nakazem opuszczenia terytorium RP. My nie mamy obowiązku zawiadamiać o przestępstwie, urzędnicy już tak. Zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy skutkuje przekazaniem przez nią informacji do Straży Granicznej. PIP sprawdza nie tylko pracodawcę ale i pracownika. W tym przypadku można jedynie zawiadomić Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który kontroluje (chętnie i skutecznie), czy pracodawca odprowadza należne składki za wszystkich pracowników i nie interesuje się, czy pracownicy mają wszystkie niezbędne pozwolenia.

2. Zwołaj ludzi

Dla skutecznego funkcjonowania zespołu niezbędne są osoby o następujących kwalifikacjach i umiejętnościach:

Prawnik (radca prawny, osoba specjalizująca się z prawie cywilnym, prawie pracy), osoba ze znajomością praw człowieka, osoby na dyżury, przyjmujące wstępnie sprawy ze znajomością języka rosyjskiego, angielskiego, pożądany także ukraiński, z umiejętnością słuchania, zadawania kluczowych adekwatnych pytań, z wysokimi kompetencjami komunikacji międzykulturowej, osoba specjalizująca się dostępie do informacji publicznej, koordynator/ka pracy zespołu.

3. Wyposaż zespół w podstawową wiedzę dotyczącą:

- komunikacji międzykulturowej,
- o dyskryminacji na tle etnicznym i/lub rasowym oraz jakich dyskryminacji najczęściej doświadczają imigranci w Polsce,
- praw cudzoziemców,
- zasad legalizowania pobytu,
- zasad legalizowania pracy,
- podstaw prawa pracy - obowiązków pracodawcy wobec cudzoziemca,
- obowiązków służb publicznych w kontaktach z cudzoziemcem, np. konieczność zapewnienia tłumacza,
- ochrony danych osobowych cudzoziemców.

4. Ustal czytelne i bezpieczne zasady komunikacji w zespole.

Sprawy, z którymi przychodzą cudzoziemcy często mają charakter naruszenia istniejącego prawa, także przez naszych klientów. Trzeba zadbać, żeby dokumenty informacyjne, rozmowy były niejawnymi, chronionymi. My do wewnętrznej komunikacji używamy szyfrowanego komunikatora WhatsApp.

Zasady komunikacji także dotyczą, tego kto i w jaki sposób przekazuje informacje. Jak się komunikujemy w sytuacji kryzysu, na czym polega koordynacja działań zespołu.

Nasze informacje o zdarzeniach wymagających interwencji pochodzą z trzech źródeł. Maila dedykowanego tylko tym działaniom help@cwii.org.pl, od osób, które udzielają porad dotyczących legalizacji pobytu, zatrudnienia oraz z dyżurów.

Wszystkie informacje są przekazane do osoby koordynującej, która dokonuje wstępnej oceny. Jeżeli sprawa jest prosta, np. nie wypłaconego wynagrodzenie, to jest przekazywana do prawnika, w celu sporządzenia pozwu do sądu pracy.

Jeżeli jest skomplikowana, osoba koordynująca zwołuje zebranie zespołu. Cały zespół wypracowuje opcje rozwiązań i definiuje konsekwencje. Analizuje jakie działania systemowe należy podjąć i kto się nimi zajmie.

Interwencje indywidualne są podejmowane zgodnie z wolą klienta.

5. Finansowanie

Cały zespół naszego punktu to wolontariusze. Mimo to działalność generuje koszty jeżeli chcemy być skuteczni. To są koszty biurowe (ksero, pomieszczenie na dyżury, opłaty telekomunikacyjne), koszty przejazdów, szkoleń, uczestnictwa w sieciach, itp.

Finansowanie działalności zespołu powinno pochodzić ze źródeł niezależnych, ze zbiorów publicznych, darowizn osób prywatnych, niezależnych organizacji grantodawczych. Nie pożądane jest finansowanie działań ze środków publicznych biznesu, fundacji powiązanych z biznesem. Niestety zdarza się, że nadużyć imigranci doświadczają także w instytucjach publicznych.

Przykładami są praca na budowach instytucji publicznych bez umowy, pozostawianie wniosków bez rozpoznania w urzędach wojewódzkich, odmowa należnych świadczeń rodzinnych przez Ośrodki Pomocy Społecznej, nie zapewnienie tłumacza przy procedowaniu spraw w Państwowej Inspekcji Pracy, stawianie zarzutów o nielegalnie przekroczenie granicy ofiarom handlu ludźmi.

6. Zasady działania

Prawo. Działamy zawsze zgodnie z prawem. Przestrzegamy wymogów formalnych. Pamiętajmy, że nasza działalność rzadko spotyka się z uznaniem ze strony organów państwa. Organizacja w ramach, której działamy może być poddawana kontrolom.

Przestrzegamy RODO, mamy formularze zgód w języku, rosyjskim, ukraińskim i angielskim. Przetłumaczone formularze upoważnień do reprezentowania klientów. Każdy z wolontariuszy ma umowę współpracy. Nasz organizacja przestrzega wszelkich wymogów formalno prawnych.

Wyjątkowość. Po pierwsze nie ma dwóch takich samych przypadków, żaden nie jest błahy dla osoby, która z nim przychodzi. Każda sprawa jest indywidualna. To są często dramatyczne historie. Nad każdą trzeba się pochylić i przyjrzeć bardzo szczegółowo. Okazać swoje zaangażowanie.

Szczerść. Mówimy klientom w otwarty sposób, czego możemy się podjąć a czego nie. Czy sprawa ma nadzieję na rozwiązanie, którego oczekuje klient, czy też nie. Nie dajemy fałszywej nadziei. Nie podejmujemy się działań, które mogą przekroczyć nasze możliwości.

Nie oceniamy. Stosujemy takie zasady jak wobec osób, które doświadczają przemocy.

Tajemnica i poufność. Klient musi dostać informację, że jego sprawa jest objęta tajemnicą, bez jego zgody niczego nie upublicznimy, nie przekazemy poza zespół bez jego zgody.

Anonimowość, jeżeli klient nie chce ujawnić swoich danych, ma do tego prawo. Pomieszczenie, w którym rozmawiamy z klientem, powinno zapewnić możliwość zachowania anonimowości. Nie może to być wydzielona część biurowego "open space", tylko pokój, w którym jesteśmy tylko my i klient.

Bezpieczeństwo dotyczy zarówno klientów jak i członków zespołu. Tutaj ważne jest to na co umówiliśmy się z zespołem, jak zdefiniowaliśmy nasze granice, które interwencje stwarzają naszym zadaniem zagrożenie dla członków zespołu. Podstawowe zasady bezpieczeństwa, to zapewnienie na dyżurach co najmniej dwóch osób. Na wywiady i interwencje zabieramy zawsze ze sobą prawnika. Nie podejmujemy interwencji pod wpływem emocji w przekonaniu słuszności.

Dla klientów najważniejsze jest zadbanie, żeby nie ponieśli konsekwencji, chronimy ich przede wszystkim przed nakazem opuszczenia terytorium RP, przed deportacją, dzięki przestrzeganiu zasady poufności. Rozmowy prowadzimy w języku zrozumiałym dla

klientów. Zapewniamy klientów o tym, że w każdym momencie procedowania sprawy mają prawo się wycofać.

Komputery, na których przechowujemy dane zabezpieczone są hasłem, osobnym hasłem dysk, oba zmieniane są raz w miesiącu. Każdy komputer ma zainstalowany program antywirusowy.

Dokumenty przechowujemy w pomieszczeniu dla osób spoza zespołu, w zamkniętej szafie.

Konsekwencja, nie odpuszczamy. Staramy się wyczerpać wszystkie znane nam możliwości przeprowadzenia interwencji zarówno indywidualnych jak i systemowych.

Wiedza. Przy każdej sprawie gromadzimy wszelką możliwą do zdobycia wiedzę na dany temat. Nie bawimy się w detektywów, korzystamy z prawa dostępu do informacji publicznej, zwracamy się do ekspertów, organizacji zajmujących się obszarem, którego dotyczy interwencja.

7. Sposób działania

Informacja Gromadzenie informacji i weryfikowanie zgromadzonych informacji:

- * Punkt bezpiecznego raportowania – dyżury wolontariuszy.
- * Punkt doradztwa dla imigrantów CWII,
- * Zgłoszenia na help@cwii.org.pl,
- * Dane uzyskane w drodze dostępu do informacji publicznej.

Interwencja. Przeprowadzenie interwencji,

- * Analiza sytuacji przez zespół,
- * Wypracowanie opcji interwencji,
- * Wybór opcji,
- * Interwencja w konkretnej sprawie,
- * Interwencja systemowa (prawo, praktyki, zaniechania).

Monitorowanie wpływu interwencji. Działanie odroczone w czasie, sprawdzamy, najczęściej w trybie dostępu do informacji publicznej, czy po interwencji dany podmiot zmienił wytyczne, sposób działania. Jeżeli nie, podejmujemy interwencje ponownie. W przypadkach indywidualnych, sprawdzamy na ile nasza interwencja wpłynęła na poprawę sytuacji imigranta.

Realizacja celu strategicznego „Poprawa jakości życia imigrantów”

- * Pomoc pokrzywdzonym imigrantom,

- * Wzrost świadomości służb publicznych, pracodawców, imigrantów,
- * Zmiana praktyk działania,
- * Lobbying na rzecz zmiany prawa.

8. Komunikacja z imigrantami

To jest najtrudniejsza część pracy zespołu. Zanim zyskamy zaufanie, może upłynąć sporo czasu i to nie znaczy, że nasze kanały komunikacji są nieskuteczne. Co oczywiście nie zwalnia z weryfikacji tych kanałów.

Kanały komunikacji

- Plakaty informujące o dyżurach, mailu.
- Dyżury doradców.
- Dyżury interwencyjne.
- Portale społecznościowe.
- You Tube
- Rozpowszechnianie informacji w hostelach.
- Przewodnik dla imigrantów.

9. Współpraca i udział w sieciach.

To jest ta część działania, którą dopiero zaczynamy. Nie mamy doświadczenia, żeby się nim podzielić. Mamy refleksje, wynikające z dotychczasowej pracy.

Przekazujemy naszą wiedzę do organizacji specjalistycznych i lobbujemy, że w swoich działaniach uwzględniały imigrantów. Przykładem jest niepełnosprawność. Organizacje zajmujące się wsparciem osób z niepełnosprawnościami, nie mają wiedzy na temat procedur pobytowych, nie widzą jak uzyskać orzeczenie o niepełnosprawności dla osoby niemającej karty pobytu i zameldowania.

Organizacje zajmujące się prawami pacjentów nie mają wiedzy o dyskryminacji w ustawie o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym osób nieposiadających polskiego obywatelstwa.

Włączanie imigrantów w działania organizacji specjalistycznych jest naszym priorytetem w bieżącym roku.

10. Zidentyfikowane przez nas luki systemowe

Praca

- Handel oświadczeniami o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.
- Blokowanie „niepokornym” pracownikom możliwości zmiany pracodawcy.
- Umowy o dzieło lub w niepełnym wymiarze.
- Praca w święta, w czasie ponadnormatywnym bez wynagrodzenia.
- Żądanie dodatkowych czynności bez dodatkowego wynagrodzenia.
- Wypłacanie zaliczek zamiast pełnego wynagrodzenia.

Mieszkania

- Powiązanie umowy o pracę z miejscem zamieszkania, często z łóżkiem w pokoju wieloosobowym.
- Nadmierne zagęszczenie na metr kwadratowy, utrudniony dostęp do sanitariatów, kuchni.
- Zakwaterowanie w pomieszczeniach niemieszkalnych, piwnicach, garażach, domkach letniskowych zimą.
- Odmawianie pisemnej umowy najmu oraz poświadczenia o zamieszkaniu, umożliwiające staranie się o numer Pesel.
- Pobieranie zawyżonych opłat, nie zwracanie kaucji bez uzasadnionego powodu.

Zdrowie

- Weryfikacja ubezpieczenia zdrowotnego w systemie EWUŚ, powiązanie z nr Pesel.
- Konieczność posiadania przez cudzoziemców zaświadczenia o ubezpieczeniu, w sytuacji, kiedy nie można ich zweryfikować w systemie. Obywatele polscy składają w takim przypadku jedynie oświadczenie. Związane jest to z dyskryminacyjnym zapisem w Ustawie o Powszechnym Ubezpieczeniu Zdrowotnym w Narodowym Funduszu Zdrowia.
- Brak dostępu do refundowanych leków w chorobach przewlekłych. Wynika to z nieuznawania dokumentacji medycznej z kraju pochodzenia.
- Odmowa aptek realizacji recept refundowanych, ze względu na brak numeru Pesel i niemożność wprowadzenia recepty do systemu.
- Odmowy wpisu na listę lekarza Podstawowej Opieki Zdrowotnej. Centralny Wykaz Ubezpieczonych nie daje możliwości weryfikacji w czasie rzeczywistym,

odmowa pozwala uniknąć kosztów poniesionych na leczenia, za które nie uzyska się refundacji.

Niepełnosprawność

- Wydanie wytycznych dla PCPR przez Biuro Rzecznika Rządu Osób niepełnosprawnych o nie orzekaniu niepełnosprawności u osób nieposiadających stałego zameldowania na terenie RP. To skutkuje zablokowaniem możliwości korzystania ze środków PFRON, zniżek na środki pomocnicze i artykuły ortopedyczne, prawa do transportu sanitarnego, zniżek w komunikacji publicznej.

Bezpieczeństwo

- Dyskryminacja w miejscu pracy, np. możliwość skorzystania z sanitariatów, dopiero po pracownikach polskich.
- Zatrudnianie przez podwykonawców, co rozmywa odpowiedzialność, w razie wystąpienia problemów nie wiadomo kogo pozwać.
- Niedostateczna kontrola podwykonawców, brak rzeczywistego nadzoru inwestorskiego.
- Nieuczciwe praktyki agencji pośrednictwa pracy.
- Przedłużające się procedury legalizacyjne wpychające ludzi w szarą strefę.
- Brak miejsc, w których można bezpiecznie zgłaszać nadużycia, dyskryminacje, przestępstwa.

Skontaktuj się, jeżeli masz dodatkowe pytania

Dotyczące imigrantów i działań związanych z monitoringiem i rzecznictwem na ich rzecz:

Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek

pomorze@cwii.org.pl

Z dostępem do informacji publicznej i monitorowaniem działań instytucji publicznych:

Watchdog Polska

biuro@siecobywatelska.pl