



Ministerstwo
Spraw Zagranicznych

PROJEKT FINANSOWANY PRZEZ
MINISTERSTWO SPRAW ZAGRANICZNYCH RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ
W KONKURSIE

**„Wsparcie środowisk polonijnych w obszarze
aktywizacji postaw obywatelskich”**
w ramach wykonania zadania
„Polonia ProAktywna – Liderzy, Obywatele, Partnerzy”



Obywatel za Granicą – Informator Obywatelski i Prewencyjny

**Dla Dyrektorów i Liderów Polskich Szkół i Organizacji Polonijnych w
Wielkiej Brytanii**

Opracowała: Justyna Łukaszuk

1. Wprowadzenie

Polskie szkoły sobotnie oraz organizacje polonijne w Wielkiej Brytanii odgrywają fundamentalną rolę w życiu społecznym, edukacyjnym i kulturowym polskiej diaspory. Są one nie tylko przestrzenią przekazywania języka i tradycji, lecz również miejscem budowania bezpieczeństwa, wzmacniania postaw obywatelskich oraz reagowania na złożone wyzwania współczesnej migracji.

Dyrektorzy i liderzy tych struktur ponoszą szczególną odpowiedzialność – nie tylko za sprawne zarządzanie organizacją, ale również za ochronę praw, godności i dobrostanu dzieci, młodzieży, dorosłych oraz wolontariuszy. W dynamicznym środowisku prawnym, społecznym i informacyjnym konieczne jest posiadanie aktualnej wiedzy, jasno określonych standardów oraz umiejętności reagowania na sytuacje kryzysowe.

Celem niniejszej broszury jest dostarczenie liderom polonijnym rzetelnego, praktycznego i prewencyjnego kompendium wiedzy, które wspiera świadome przywództwo, wzmacnia odporność organizacji oraz pomaga skutecznie chronić społeczność polską w Wielkiej Brytanii.

Ważne: wiele form wykluczenia, dyskryminacji czy wykorzystywania nie wynika z „złej woli”, lecz z braku świadomości, rutyny, presji czasu i niewidocznych barier. Rolą lidera jest patrzeć szerzej i zadawać pytanie: kto nie korzysta z naszych działań – i dlaczego?

2. Rola lidera polonijnego w środowisku emigracyjnym

Kluczowe zadania lidera i dyrektora:

- reprezentowanie interesów społeczności polskiej wobec instytucji brytyjskich i polskich,
- wspieranie obywateli w dostępie do informacji, usług publicznych i systemów wsparcia,
- tworzenie bezpiecznych, przyjaznych i inkluzywnych przestrzeni edukacyjnych oraz społecznych,

- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i marginalizacji,
- identyfikowanie potrzeb społeczności i reagowanie na sytuacje kryzysowe,
- kształtowanie postaw obywatelskich, odpowiedzialności i solidarności społecznej.

Model nowoczesnego lidera polonijnego:

- odpowiedzialność i transparentność,
- wrażliwość społeczna i empatia,
- etyczność i spójność działań,
- komunikacja oparta na szacunku i faktach,
- zarządzanie oparte na wartościach,
- podejście zgodne z prawami człowieka i zasadami EDI.

Praktyka liderstwa w środowisku migracyjnym:

Lider jest często „pierwszym kontaktem” dla osób zagubionych w systemie – np. nowego migranta, rodziny po przeprowadzce, osoby w kryzysie psychicznym, pracownika agencji pracy, rodzica dziecka ze specjalnymi potrzebami. W takich sytuacjach największe znaczenie mają:

- spokojna i poufna rozmowa,
- umiejętność nazwania problemu bez oceny („to może być wyzysk / przemoc / dyskryminacja”),
- skierowanie do właściwych instytucji zamiast działań „na własną rękę”.

3. Kluczowe obszary odpowiedzialności organizacji polonijnych

A) Edukacja obywatelska i prawna

- informowanie Polaków o ich prawach i obowiązkach w Wielkiej Brytanii,
- przybliżanie zasad funkcjonowania systemów: edukacji, ochrony zdrowia, rynku pracy,
- wspieranie w sytuacjach kryzysowych i interwencyjnych,

- przeciwdziałanie dezinformacji i błędnym interpretacjom prawa.

Przykłady realnych problemów, z którymi zgłaszają się ludzie:

- „Nie rozumiem listu z council / szkoły / HMRC – boję się, że stracę świadczenia”
- „Dziecko ma problemy w szkole, a ja nie wiem, jak działa SEN / EHCP / rozmowy z nauczycielem”
- „Nie wiem, czy mam prawo do GP, jak się zarejestrować, co z receptą”
- „Agencja pracy potrąca mi opłaty – nie wiem, czy to legalne”

Rolą lidera jest dostarczyć zrozumiałej informacji i w razie potrzeby wskazać bezpieczną ścieżkę dalszej pomocy.

B) Budowanie poczucia bezpieczeństwa

- tworzenie systemów wsparcia dla dzieci, rodzin i osób dorosłych,
- wdrażanie polityk safeguarding i wellbeing,
- przeciwdziałanie przemocy, nadużyciom, wykorzystywaniu i dyskryminacji,
- reagowanie na sygnały ostrzegawcze w sposób odpowiedzialny i bezpieczny.

Przykładowe sytuacje ryzykowne (często bagatelizowane):

- dziecko mówi, że boi się przychodzić na zajęcia, bo ktoś je wyśmiewa,
- rodzic prosi o pomoc, bo partner kontroluje telefon i pieniądze,
- ktoś szuka pracy „na szybko” i ufa przypadkowej osobie z Facebooka,
- wolontariusz pracuje ponad siły, a nikt nie monitoruje jego dobrostanu.

C) Rozwijanie kompetencji społecznych

- wzmacnianie sprawczości i zaangażowania społecznego,
- rozwój młodych liderów i wolontariuszy,
- pielęgnowanie polskiej tożsamości w środowisku wielokulturowym.

Dobra praktyka: budowanie mostów międzypokoleniowych (seniorzy–dzieci), programy dla młodzieży, wolontariat jako ścieżka rozwoju kompetencji, wspólne

działania z community brytyjskim.

4. Equality, Diversity & Inclusion (EDI) – fundament odpowiedzialnej organizacji

Dlaczego polityka EDI jest niezbędna:

- zapewnia równe traktowanie wszystkich uczestników działań,
- przeciwdziała dyskryminacji ze względu na język, płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, orientację czy status ekonomiczny,
- buduje zaufanie i spójność społeczną,
- zwiększa bezpieczeństwo psychiczne i poczucie przynależności,
- odpowiada wymogom brytyjskiego prawa (Equality Act 2010).

Elementy dobrej polityki EDI:

- jasne i dostępne procedury zgłaszania nieprawidłowości,
- dostępność działań dla osób z różnymi potrzebami,
- odpowiedzialna i neutralna komunikacja,
- regularne szkolenia kadry i wolontariuszy,
- konsekwentne reagowanie na naruszenia zasad.

Konkretne przykłady wykluczenia (często nieuświadomionego)

1) Godziny i forma spotkań

- zebrania zespołu o 15:00, gdy rodzice odbierają dzieci ze szkoły → realnie wyklucza rodziców/opiekunów (często kobiety)
- brak opcji hybrydowej/online → wyklucza osoby chore, osoby bez transportu, osoby z opieką nad dzieckiem lub seniorem
- spotkania tylko w weekendy rano → wyklucza osoby pracujące zmianowo w magazynach/produkcji (typowe w UK)

2) Dostępność architektoniczna

- brak podjazdu lub windy → osoba na wózku nie wejdzie na zajęcia

- toaleta bez dostosowania → seniorzy i osoby z niepełnosprawnościami rezygnują
- brak miejsc siedzących, zbyt ciasna sala → osoby starsze nie zostają do końca

3) Jedzenie i potrzeby zdrowotne

- catering bez opcji dla wegan i wegetarian → uczestnicy czują się pominięci
- brak oznaczeń alergenów (np. orzechy, gluten) → ryzyko zdrowotne i wykluczenie rodzin
- komentarze typu: „veganizm to fanaberia” → dyskryminacja i obniżenie poczucia bezpieczeństwa

4) Język, stereotypy, „żarty”

- „Ty to pewnie z opieki, a ty z magazynu” – etykietowanie ze względu na klasę społeczną lub zawód
- „Chłopaki nie płaczą” – wzmacnianie stereotypów płciowych, wykluczenie emocjonalne
- „On ma akcent, to pewnie jest mało inteligentny” – dyskryminacja językowa
- ignorowanie potrzeb osób neuroatypowych (autyzm/ADHD) – brak dostosowań = wykluczenie

Najprostsza zasada EDI:

Jeśli jakaś osoba musiałaby „przeprzeć, że istnieje” albo „udowodnić, że zasługuje na miejsce” – organizacja nie jest jeszcze inkluzyjna.

5. Współczesne niewolnictwo – wiedza niezbędna dla liderów

Współczesne niewolnictwo stanowi realne zagrożenie również w krajach wysoko rozwiniętych, w tym w Wielkiej Brytanii. Polacy – szczególnie nowi migranci, osoby z barierą językową lub w trudnej sytuacji życiowej – mogą być narażeni na wyzysk i manipulację.

Najczęstsze formy:

- praca przymusowa (rolnictwo, magazyny, produkcja),

- wyzysk ekonomiczny i zadłużeniowy,
- konfiskata dokumentów,
- przymusowe warunki mieszkaniowe,
- handel ludźmi,
- niewolnictwo domowe,
- przymusowa prostytutka.

Konkretne przykłady sytuacji „z życia”, które mogą oznaczać wyzysk:

- osoba pracuje po 12–14 godzin dziennie, ale „nie widzi” payslipów i nie zna stawki
- agencja „załatwia” mieszkanie, a potem potrąca z wypłaty niejasne kwoty (czynsz, transport, „opłata administracyjna”)
- pracownik nie ma swobodnego dostępu do telefonu, a ktoś „tłumaczy za niego” i odpowiada za niego
- kilka osób śpi w jednym pokoju, a warunki są skrajnie złe, ale „nie można się wyprowadzić”
- ktoś mówi: „Nie mogę odejść, bo jestem winny pieniądze za przyjazd / transport / narzędzia”
- osoba boi się kontaktu z instytucjami („deportują mnie”, „stracę pracę”, „on się zemści”) – nawet jeśli formalnie ma status pozwalający na pobyt

Sygnaly ostrzegawcze:

- brak dostępu do dokumentów lub telefonu,
- widoczne oznaki strachu, zmęczenia lub izolacji,
- kontrola przez osoby trzecie,
- praca za skrajnie niskie wynagrodzenie,
- brak znajomości miejsca zamieszkania,
- unikanie rozmów o sytuacji życiowej.

Jak reagować jako lider:

- zachować spokój i nie eskalować zagrożenia,
- nie konfrontować podejrzanych osób,
- nie obiecywać „że wszystko załatwimy” – tylko działać procedurami,
- przekierować do odpowiednich instytucji:
 - Modern Slavery Helpline: 0800 0121 700,
 - policja (999 w sytuacjach nagłych),
 - organizacje wsparcia (np. Salvation Army),
- zapewnić bezpieczną przestrzeń rozmowy i wsparcie językowe,
- dbać o poufność i ochronę danych – ujawnienie informacji może narazić osobę na odwet.

6. Bezpieczeństwo i odpowiedzialność w strukturach polonijnych

Priorytetem każdej organizacji powinno być dobro i ochrona uczestników działań.

Niezbędne dokumenty i procedury:

- aktualne polityki safeguarding,
- procedury zgłaszania incydentów,
- zasady pracy z dziećmi i młodzieżą,
- rejestry wolontariuszy i pracowników,
- dokumentacja RODO i regulaminy wewnętrzne.

Rola lidera:

- zapewnianie bezpiecznego środowiska,
- dostępność informacji o wsparciu (mental health, prawa pracownicze, przemoc),
- skuteczne kierowanie osób potrzebujących do odpowiednich służb.

Dobra praktyka organizacyjna:

Skuteczne wsparcie Polonii wymaga współpracy z:

- local councils,
- szkołami i colleges,
- policję i służbami bezpieczeństwa,
- organizacjami charity i community,
- NHS i GP surgeries,
- konsulatami RP.

- udział w lokalnych wydarzeniach i networkingu,
- zgłaszanie realnych potrzeb społeczności,
- wymiana doświadczeń i zasobów,
- tworzenie partnerstw projektowych.

Jeśli rośnie liczba rodzin w kryzysie, organizacja może nawiązać współpracę z lokalnym community centre, welfare advice, szkołą lub health visitor – zamiast próbować udźwignąć temat wyłącznie we własnym zakresie.

8. Profesjonalna komunikacja lidera

Zasady komunikacji wysokiej jakości:

- język neutralny, spokojny i oparty na faktach,
- unikanie eskalacji konfliktów w przestrzeni publicznej,
- transparentność i odpowiedzialność,
- procedury reagowania kryzysowego.

Komunikacja międzykulturowa:

- świadomość różnic kulturowych i językowych,
- szacunek wobec środowiska lokalnego,
- unikanie uproszczeń i stereotypów.

Uwaga praktyczna:

W kryzysie (np. plotki, konflikt w społeczności) lider powinien:

1. zatrzymać emocje,
2. zebrać fakty,
3. przygotować spokojny komunikat,
4. w razie potrzeby skorzystać z konsultacji (np. policja, council, konsulat),
5. dopiero potem publikować.

9. Organizacja odporna i nowoczesna

Cechy organizacji przyszłości:

- profesjonalne zarządzanie projektami i finansami,
- dywersyfikacja źródeł finansowania,
- wykorzystywanie ewaluacji i badań potrzeb,
- stały rozwój kompetencji kadry,
- silna i zaangażowana społeczność wolontariuszy.

Przykłady działań wzmacniających odporność:

- plan roczny działań + plan kryzysowy,
- jasne role i odpowiedzialności (kto za co odpowiada),
- standardy etyczne i procedury, które chronią zarówno uczestników, jak i liderów.

9a. Nonkonformizm jako kompetencja lidera

Nonkonformizm oznacza odwagę działania w oparciu o wartości, fakty i dobro wspólne, nawet w obliczu presji środowiskowej. Lider nonkonformistyczny:

- zachowuje obiektywizm w konfliktach,
- sprzeciwia się nieuczciwym praktykom,
- kieruje się zasadami, a nie popularnością,
- buduje kulturę odpowiedzialności i odwagi cywilnej.

Przykłady nonkonformizmu w praktyce:

- odmowa „załatwiania rzeczy po znajomości”, gdy narusza to przejrzystość,
- przerwanie współpracy z osobą, która stosuje przemoc słowną lub manipulację, nawet jeśli jest „zasłużona”,
- zgłoszenie incydentu safeguarding mimo presji, by „nie robić afery”.

9b. Panika moralna i odporność na dezinformację

Środowisko informacyjne sprzyja emocjonalnym narracjom i dezinformacji.

Jak rozpoznawać panikę moralną:

- sensacyjne przekazy bez źródeł,
- presja natychmiastowego reagowania,
- narracje oparte na strachu,
- wskazywanie „wroga” bez dowodów.

Odporność informacyjna lidera:

- weryfikacja źródeł,
- decyzje oparte na danych,
- edukowanie społeczności,
- promowanie dialogu zamiast ocen.

Zasada lidera:

„Najpierw weryfikacja – potem działanie.”

Jedno nieodpowiedzialne udostępnienie może uruchomić falę strachu, agresji lub nagonki na konkretną osobę/instytucję.

10. Podsumowanie

Liderzy i dyrektorzy polskich szkół oraz organizacji polonijnych w Wielkiej Brytanii pełnią kluczową rolę społeczną. Niniejsza broszura została opracowana jako narzędzie wsparcia w odpowiedzialnym, świadomym i profesjonalnym przywództwie – zgodnym z najwyższymi standardami prawa, etyki, EDI i bezpieczeństwa.

To publikacja, która zachęca do działań opartych na faktach, standardach i wartościach, a jednocześnie pomaga rozpoznawać realne zagrożenia współczesnej migracji: wykluczenie, dyskryminację, dezinformację oraz współczesne formy niewolnictwa.

CHECKLISTA LIDERA / DYREKTORA

(do wykorzystania w organizacjach polonijnych i polskich szkołach w Wielkiej Brytanii)

Cel checklisty: szybka weryfikacja, czy organizacja działa w standardzie bezpieczeństwa, EDI, zgodności prawnej i odporności na zagrożenia (w tym współczesne niewolnictwo i dezinformację).

Zalecenie: przegląd **co kwartał** oraz po każdym incydencie.

A. Dostępność i inkluzywność (EDI) – „Czy każdy ma realny dostęp?”

- ✓ Czy godziny spotkań/aktywizacji są planowane tak, aby **nie wykluczać** rodziców i opiekunów?
 - np. unikasz spotkań o 15:00 (odbiór dzieci ze szkoły) lub zapewniasz alternatywę
- ✓ Czy oferujesz **co najmniej jedną alternatywę** uczestnictwa (np. spotkanie powtórkowe / krótsze okno czasowe / forma hybrydowa)?
- ✓ Czy lokal jest **fizycznie dostępny**?
 - podjazd/winda (jeśli dotyczy)
 - przejścia bez barier
 - toaleta dostępna lub plan minimum (np. lokal zastępczy)
- ✓ Czy uczestnicy wiedzą, że mogą zgłosić potrzeby?
 - niepełnosprawność, SEN, trudności sensoryczne, potrzeby językowe
- ✓ Czy zapewniasz **bezpieczne i godne warunki** dla seniorów?
 - miejsca siedzące, przerwy, dostęp do wody/herbaty, spokojna przestrzeń
- ✓ Czy poczęstunek/catering uwzględnia minimum dostępności?
 - opcja wege/vegan (jeśli wydarzenie z jedzeniem)
 - oznaczenie alergenów (gluten, orzechy, mleko itp.)
 - język neutralny: bez komentarzy typu „fanaberie”

✓ Czy komunikacja (plakaty, posty, e-maile) jest **neutralna i włączająca**?

- brak stereotypów płciowych, klasowych, językowych
 - jasne zasady uczestnictwa i kontakt do organizatora
-

B. Polityki i standardy bezpieczeństwa (Safeguarding + Wellbeing)

✓ Czy masz aktualną politykę **Safeguarding** i czy zespół wie, gdzie jest dostępna?

✓ Czy jest wyznaczona osoba odpowiedzialna (Safeguarding Lead) i zastępstwo?

✓ Czy obowiązuje zasada: „**nie prowadzimy śledztwa – przekierowujemy do procedur**”?

✓ Czy są znane procedury:

- zgłoszenia incydentu (kto, kiedy, jak)
- eskalacji (kiedy wzywamy służby)
- prowadzenia notatek (krótko, rzeczowo, poufnie)

✓ Czy każdy wolontariusz/pracownik zna zasady pracy z dziećmi i młodzieżą?

- kontakt 1:1, zdjęcia/zgody, granice, zachowania ryzykowne

✓ Czy organizacja chroni dobrostan wolontariuszy?

- limit przeciążenia
- możliwość zgłoszenia trudnej sytuacji
- jasne role (żeby „wszyscy robili wszystko”)

✓ Czy masz podstawowe narzędzia wsparcia kryzysowego?

- lista instytucji (w tym NHS/GP, wsparcie w przemocy)
 - komunikat „tu możesz bezpiecznie porozmawiać”
-

C. Edukacja obywatelska i informacyjna – „Czy ludzie rozumieją system UK?”

- ✓ Czy organizacja udostępnia podstawowe informacje o:
 - GP/NHS i rejestracji
 - systemie edukacji i wsparciu dzieci (np. SEN)
 - prawach pracowniczych i minimalnych standardach
 - ✓ Czy język przekazu jest **zrozumiały** (bez żargonu) i dostępny?
 - proste instrukcje „krok po kroku”
 - gdzie zadzwonić / gdzie złożyć wniosek
 - ✓ Czy przypominasz społeczności zasadę: „**najpierw weryfikacja – potem udostępnianie**”?
-

D. Dezinformacja i panika moralna – „Czy organizacja jest odporna informacyjnie?”

- ✓ Czy masz zasadę komunikacji kryzysowej (kto publikuje i po akceptacji kogo)?
 - ✓ Czy wstrzymujesz publikacje w emocjach i robisz weryfikację źródeł?
 - council, szkoła, NHS, policja, konsulat – w zależności od tematu
 - ✓ Czy reagujesz na plotki w sposób profesjonalny?
 - „Sprawdzamy informacje”
 - „Prosimy nie udostępniać niesprawdzonych treści”
 - ✓ Czy unikasz języka oskarżeń, nagonki i „publicznego zawstydzania”?
 - ✓ Czy moderujesz grupy/komentarze zgodnie z regulaminem?
 - usuwanie treści nienawistnych, dyskryminacyjnych, doxxingu
-

E. Współczesne niewolnictwo i wyzysk – „Czy umiemy rozpoznać i zareagować?”

✓ Czy zespół zna podstawowe **sygnały ostrzegawcze**?

- brak dokumentów/telefonu
- kontrola przez osobę trzecią
- strach, izolacja, skrajne zmęczenie
- brak wiedzy o miejscu zamieszkania
- „dług” za pracę/transport/mieszkanie
- brak payslipów / niejasne potrącenia

✓ Czy wiesz, czego **NIE robić**?

- nie konfrontować pracodawcy/pośrednika
- nie obiecywać „załatwienia sprawy”
- nie ujawniać danych bez potrzeby
- nie publikować sprawy w social media

✓ Czy wiesz, co zrobić **od razu**?

- zapewnić bezpieczne miejsce rozmowy
- sprawdzić, czy jest bezpośrednie zagrożenie (wtedy 999)
- przekierować do właściwych instytucji (helpline / policja / organizacje wsparcia)
- zapisać krótką notatkę organizacyjną (poufnie)

F. Współpraca z instytucjami i partnerami – „Czy nie działamy w izolacji?”

✓ Czy masz listę lokalnych kontaktów:

- council / community safety
- szkoły / college
- organizacje charity

- NHS/GP / wellbeing support
- policja (community team)
- konsulat RP

☒ Czy wiesz, kiedy „odpuszczasz” temat i przekazujesz go profesjonalnym służbom?

- przemoc, wykorzystywanie, poważne kryzysy psychiczne, wyzysk, zagrożenia prawne

☒ Czy budujesz partnerstwa projektowe i uczestniczysz w networkingu?

G. Zgodność, dokumenty i przejrzystość – „Czy mamy porządek i dowody?”

☒ Czy posiadasz i aktualizujesz:

- regulamin organizacji / szkoły
- polityki: safeguarding, EDI, RODO, complaints, code of conduct
- listy obecności / rejestry wolontariuszy (w granicach RODO)
- protokoły spotkań / decyzji (minimum governance)

☒ Czy masz jasne zasady:

- kto podejmuje decyzje, kto zatwierdza wydatki
- konflikt interesów (deklaracje)
- przejrzystość wobec społeczności (komunikaty, sprawozdania)

Szybka mapa reagowania – 5 kroków lidera (w sytuacji ryzyka)

1. **Zatrzymaj emocje** – nie działaj pod presją.
2. **Zadbaj o bezpieczeństwo osoby** – spokojna rozmowa, dyskrecja, brak eskalacji.
3. **Nie prowadź śledztwa** – zbierz tylko niezbędne fakty.
4. **Przekieruj do procedur i instytucji** – zgodnie z typem ryzyka.

5. **Zrób krótką, poufną notatkę** – data, kto zgłosił, co powiedziano, jakie kroki podjęto.

Minimum organizacyjne (rekomendacja standardu)

Jeżeli organizacja ma działać profesjonalnie i bezpiecznie, powinna spełniać minimum:

- wyznaczona osoba ds. safeguarding + zastępstwo,
- polityki: safeguarding, EDI, RODO, complaints, code of conduct,
- podstawowy plan komunikacji kryzysowej,
- jasna ścieżka przekierowania do instytucji,
- zasada poufności i minimalizacji danych.



Ministerstwo
Spraw Zagranicznych

PROJEKT FINANSOWANY PRZEZ
MINISTERSTWO SPRAW ZAGRANICZNYCH RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ
W KONKURSIE
**„Wsparcie środowisk polonijnych w obszarze
aktywizacji postaw obywatelskich”**
w ramach wykonania zadania
„Polonia ProAktywna – Liderzy, Obywatele, Partnerzy”

