

OCHRONA
PRAWNA OSÓB
DYSKRYMINOWANYCH

Materiały
edukacyjne



Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. wprowadza zasadę równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji) oraz zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2).

Art. 32 Konstytucji:

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

USTAWA ANTYDYSKRYMINACYJNA

W prawie europejskim obowiązują liczne przepisy dotyczące równego traktowania. Przepisy dyrektyw dotyczących tej tematyki zostały wprowadzone do polskiego (krajowego) porządku prawnego **ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (zwaną ustawą wdrożeniową lub ustawą antydyskryminacyjną)** (Dz.U.2020.2156 tekst jednolity z dnia 3.12.2020 r.).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:

- § — dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z dnia 19.12.1986 r., str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330);
- § — dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z dnia 19.07.2000 r., str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23);
- § — dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2.12.2000 r., str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79);
- § — dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z dnia 21.12.2004 r., str. 37);
- § — dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z dnia 26.07.2006 r., str. 23);
- § — dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z dnia 30.04.2014 r., str. 8).

W ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania znajdziemy definicje kluczowych pojęć z zakresu prawa antydyskryminacyjnego:

Dyskryminacja bezpośrednia

to sytuacja, w której dana osoba jest *traktowana* mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby *traktowana* inna osoba w porównywalnej sytuacji, a powód mniej korzystnego traktowania to: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna tej osoby. Dyskryminacja bezpośrednia polega zatem na tym, że jedynym motywem gorszego traktowania człowieka jest cecha (lub cechy) wymieniona w ustawie jako zabronione kryterium różnicowania traktowania. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej byłby zakaz zatrudniania osób o określonym pochodzeniu etnicznym czy wyznaniu przez zakład pracy albo nieobstugiwanie klientów z niepełnosprawnością.

Dyskryminacja pośrednia

to sytuacja, w której dana osoba doświadcza niekorzystnych warunków ze względu na swoją płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, mimo pozornie neutralnego i obiektywnego przepisu prawa czy zachowania innego podmiotu, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przykładowo: pracodawca przewiduje premię regulaminową za stu procentową obecność w pracy w styczniu, co pośrednio dyskryminuje osoby prawosławne, które chciałyby wówczas skorzystać z urlopu ze względu na obchodzone wtedy Święta Bożego Narodzenia.

Molestowanie

to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności danej osoby, i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne

to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na takie zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Nierówne traktowanie

to traktowanie ludzi w sposób zawierający jedno lub kilka z następujących zachowań: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, a także mniej korzystne traktowanie drugiego człowieka wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego bądź podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Ustawa antydyskryminacyjna dotyczy przede wszystkim działalności zawodowej lub gospodarczej, dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego czy usług. Ustawy tej nie stosuje się do sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami (czyli np. związanych z zawieraniem małżeństwa czy stosunków między rodzicami i dziećmi).

Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do **odszkodowania**, a zastosowanie do dochodzenia odszkodowania mają przepisy kodeksu cywilnego, natomiast do postępowań sądowych o naruszenie zasady równego traktowania – przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

Osoba, która dochodzi odszkodowania, musi uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania (czyli np. wykazać, że została pozbawiona świadczenia medycznego ze względu na swoje pochodzenie), zaś ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Oznacza to, że dochodzenie odszkodowania z uwagi na nierówne traktowanie jest łatwiejsze niż według zasad ogólnych dotyczących dochodzenia odszkodowań według kodeksu cywilnego (tam osoba domagająca się odszkodowania musi udowodnić, a nie tylko uprawdopodobnić naruszenie).

Odszkodowanie za dyskryminację jest uzależnione od okoliczności danej sprawy i musi mieć charakter skuteczny, proporcjonalny i zniechęcający. Odszkodowanie to powinno zarówno skompensować uszczerbek w majątku poszkodowanego (czyli naprawić poniesioną finansową stratę, np. związaną z koniecznością pokrycia kosztu świadczenia medycznego ze środków prywatnych), jak i powinno objąć zadośćuczynienie za krzywdę, której dana osoba doznała w wyniku naruszenia jej godności.



OCHRONA CYWILNOPRAWNA – KODEKS CYWILNY

Niezależnie od odszkodowania przewidzianego w ustawie antydyskryminacyjnej, możliwe jest też dochodzenie swoich praw na gruncie prawa cywilnego, zachowania dyskryminujące uderzają bowiem niemal zawsze w godność człowieka, jego wolność, cześć czy dobre imię, a więc w dobra osobiste należne każdemu człowiekowi.

Osoba, której dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy to działanie nie jest bezprawne. Jeśli natomiast doszło już do naruszenia dobra osobistego, to osoba poszkodowana może żądać, aby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków (czyli np. przeprosiła lub złożyła określone oświadczenie w odpowiedniej formie). Osoba poszkodowana może także żądać zadośćuczynienia pieniężnego (czyli zapłaty na jej rzecz kwoty, która ma wynagrodzić doznaną przez nią krzywdę) lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (np. na rzecz organizacji zajmującej się ochroną praw człowieka).

Jeżeli skutkiem naruszenia dobra osobistego jest nie tylko krzywda (czyli ujma niemajątkowa, złe samopoczucie, naruszenie godności, spowodowanie poczucia niższości osoby poszkodowanej), lecz zachowanie to wyrządziło także szkodę majątkową, poszkodowany może również domagać się jej naprawienia, czyli zapłaty odszkodowania, które ma wynagrodzić mu doznany uszczerbek majątkowy.

OCHRONA KARNOPRAWNA – KODEKS KARNY

Kodeks karny sankcjonuje kilka przestępstw, które wiążą się z zakazem dyskryminacji.

Jest to przede wszystkim opisane w art. 119 k.k. **przestępstwo dyskryminacji**, polegające na stosowaniu przemocy lub groźby bezprawnej wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu bezwyznaniowości. Charakterystyczne jest jednak to, że wśród wskazanych w art. 119 k.k. przestępstw dyskryminacyjnych nie ma przestępstw związanych z płcią czy orientacją psychoseksualną¹.

Kodeks karny przewiduje również sankcje za propagowanie faszyzmu lub innego ustroju totalitarnego oraz **nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość** (art. 256 § 1 k.k.), a także za **publiczne** propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwa lub **nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość** (art. 256 § 2 k.k.)

Ponownie, podobnie jak w przypadku art. 119 k.k., brak przestanki różnic związanych z płcią czy orientacją psychoseksualną.

Przestępstwami popełnionymi na tle dyskryminacji mogą być znieważenie lub naruszenie nietykalności cielesnej.

Jeżeli dyskryminacja przybiera postać np. wyzwisk czy zaczepek słownych, mamy do czynienia z **przestępstwem znieważenia** (regulowanym w art. 216 k.k.), jeżeli zaś dochodzi do rękoczynów, np. do szarpania, przepychanek czy pobicia – jest to **przestępstwo naruszenia nietykalności cielesnej**, opisane w art. 217 k.k.

Oba te przestępstwa są ścigane z oskarżenia prywatnego, tzn. osoba, która czuje się pokrzywdzona takim zachowaniem, może sama wnieść prywatny akt oskarżenia do sądu.

Osoba ta ma także prawo wnosić o to, by organy ścigania zajęły się sprawą z urzędu ze względu na interes społeczny, np. wówczas gdy do czynu doszło w przestrzeni publicznej, gdy stało się to w obecności dzieci bądź gdy pokrzywdzonymi były dzieci czy osoby z niepełnosprawnością.

Zawiadomić organy ścigania, czyli policję lub prokuraturę, można osobiście – udając się na komisariat policji w celu złożenia zawiadomienia, a można skierować takie zawiadomienie na piśmie.

W pisemnym zawiadomieniu należy szczegółowo opisać przebieg zdarzenia: przedstawić tło sytuacji i okoliczności, w których doszło do znieważenia bądź naruszenia nietykalności cielesnej, podać personalia sprawców, o ile je znamy, bądź zwrócić się do policji o ich ustalenie (np. na podstawie monitoringu miejskiego), zacytować słowa, którymi nas znieważono, opisać reakcję otoczenia.



OCHRONA PRAWNA W ŚWIETLE KODEKSU PRACY

W miejscu pracy może dojść do wielu naruszeń praw pracowniczych, a nawet integralności cielesnej czy też godności. Kodeks pracy wyróżnia kilka form takich naruszeń, gwarantując jednocześnie ochronę prawną ofiary i możliwość dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia. Zdefiniowanie tych form oraz umiejętność ich rozróżnienia są bardzo istotne z punktu widzenia dochodzenia praw przed sądem.

Najczęściej spotykane zjawisko to **dyskryminacja**, która polega na ograniczeniu czy nawet pozbawieniu osoby jej praw, przywilejów z powodu np. pochodzenia, orientacji seksualnej czy też wyznania. To właśnie takie kryterium dyskryminacyjne, inaczej kwalifikowane przyczyna nierównego traktowania, determinuje sposób dochodzenia odszkodowania z tytułu dyskryminowania. Osoba dyskryminowana jest uprawniona do dochodzenia odszkodowania na drodze sądowej. W toku postępowania powinna wykazać nie tylko sam fakt nierównego traktowania, ograniczenia jej praw, przywilejów, ale także musi udowodnić, że przyczyna tego wszystkiego miała charakter kwalifikowany, wynikała przykładowo z jej pochodzenia, narodowości, płci, orientacji seksualnej, wieku, przy czym to nie są wszystkie możliwe kryteria dyskryminacyjne, a konkretne zdarzenia mogą ujawnić także inne, niewymienione wprost w przepisach.

Szczególłą formę dyskryminacji stanowi dyskryminacja ze względu na płeć, czyli **molestowanie seksualne**, uregulowane w Kodeksie pracy jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Od zjawiska dyskryminacji należy odróżnić **nierówne traktowanie w zatrudnieniu**. Jeżeli nierówne traktowanie w pracy nie wynika z przyczyn kwalifikowanych, de facto nie ma

powodów, wówczas wysoce prawdopodobne jest, że dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy mają równe prawa z tytułu wykonywania takich samych obowiązków w pracy. Jeżeli pracodawca w subiektywny sposób różnicuje ich sytuację, np. nie wypłaca wynagrodzenia w takiej samej wysokości, nie dopuszcza do szkoleń w takim samym zakresie, wówczas pracownik ma możliwość dochodzenia odszkodowania przed sądem z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, wykazując, jakie poniósł straty materialne lub jakie materialne korzyści utracił. Obowiązek dowodowy osoby dochodzącej odszkodowania polega na przeprowadzeniu swego rodzaju analizy porównawczej jej sytuacji w pracy z sytuacją jej kolegów/koleżanek wykonujących takie same zadania. Pracodawca z kolei, broniąc się, winien wykazać, że różnicowanie sytuacji pracowników ma charakter obiektywny, jest wynikiem – przykładowo – uzasadnionych względów ekonomicznych.

Mobbing to kolejne zjawisko uderzające w godność i prawa pracownicze, ale znacznie różni się od dyskryminacji czy nierównego traktowania w zatrudnieniu. Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, co wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie bądź **ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przez mobbing należy zatem** rozumieć szereg bardzo różnych negatywnych zachowań i działań ukierunkowanych na danego pracownika. Pracownik, który doznał mobbingu, może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Niezależnie od tego, jeżeli pracownik rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, który dopuścił do mobbingu w miejscu pracy, może także dochodzić odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Ponadto pracownik, **u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia**, może dochodzić zadośćuczynienia za doznane krzywdy.

Trudność procesów sądowych o mobbing wynika z tego, że to pracownik musi udowodnić, jakie zdarzenia mobbingowe go spotkały oraz czy miały one charakter uporczywy i długotrwały, czy ich celem było go poniżyć, ośmieszyć, wyizolować lub wyeliminować z zespołu współpracowników oraz czy doprowadziły do rozstroju zdrowia.

Jeszcze czym innym jest **naruszenie dóbr osobistych**, np. zdrowia, tajemnicy korespondencji, czasu, wypoczynku pracowniczego. Kodeks pracy w art. 11(1) nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. W przypadku naruszenia tego obowiązku, wspomagając się regulacjami z Kodeksu cywilnego, pracownik może dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Jeżeli działanie pracodawcy jest bezprawne i zagraża dobrom osobistym pracownika, **wówczas może on oczekiwać od pracodawcy** zaniechania takiego zachowania. Jeśli doszło już do naruszenia (a nie tylko zagrożenia) dóbr osobistych, pracownik może żądać zadośćuczynienia pieniężnego, a jeżeli wyrządzono w ten sposób szkodę materialną, pracownik może żądać także jej naprawienia.

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA NA POZIOMIE LOKALNYM

W dniu 28 czerwca 2018 r. uchwałą nr LV/1566/18 w sprawie przyjęcia na terenie Miasta Gdańska Modelu na rzecz Równego Traktowania, Rada Miasta przyjęła do realizacji Model na rzecz Równego Traktowania. Uchwała powyższa została zaskarżona do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który w wyroku z dnia 20 grudnia 2018 r. (sygn. akt III SA/Gd 718/18) utrzymał w mocy jej zasadnicze postanowienia dotyczące stosowania modelu równościowego.

Sąd przyznał uchwale przymiot aktu programowego, intencyjnego i wyznaczającego podlegające rozwiązaniu problemy związane z zasadą równego traktowania różnych grup narażonych na dyskryminację. Sąd nadmieniał, że odmiennie niż akty prawa miejscowego, uchwała nie nakłada w sposób wiążący obowiązków ani nie daje uprawnień podmiotom zewnętrznym wobec organów gminy. Z tego względu uchwała dotycząca Modelu na rzecz Równego Traktowania, zdaniem Sądu, nie musi być oparta na normie prawa materialnego. Wystarczającą podstawą prawną jest art. 18 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którym do właściwości rady gminy należą wszystkie sprawy pozostające w zakresie działania gminy, o ile ustawy nie stanowią inaczej, oraz art. 18 ust. 2 pkt 15 tej samej ustawy, zgodnie z którym do właściwości rady gminy należy stanowienie w innych sprawach zastrzeżonych ustawami do kompetencji rady gminy. W oparciu o powyższe stanowisko Sąd nie stwierdził nieważności uchwały i nie wyeliminował jej w całości z obrotu prawnego. Stwierdził jedynie jej wydanie z naruszeniem prawa, co ma wyjątkowo charakter upomnienia, w którym wskazuje się na sprzeczność z prawem określonych działań gminy i które służy zapewnieniu, że działania podejmowane w przyszłości będą w pełnej zgodzie z literą prawa.

Zapisy zawarte w częściach załącznika do uchwały „Modelu na Rzecz Równego Traktowania” zatytułowanych „Rekomendacje” i „Wdrażanie”, jako wykraczające poza zakres ustawowych kompetencji organu stanowiącego gminy oraz będące niedopuszczalną ingerencją w kompetencje jej organu wykonawczego (Prezydenta), Sąd uznał za rażące naruszenie i w rezultacie stwierdził ich nieważność.

Konsekwencją wyroku Sądu jest możliwość realizacji przez Prezydenta Miasta Gdańska uchwały Rady Miasta w sprawie Modelu na Rzecz Równego Traktowania. Odbywa się to

na zasadzie wydawania przez Prezydenta aktów wykonawczych (zarządzeń). Akty te zmierzają do poprawy funkcjonowania jednostek miejskich w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania, z poszanowaniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego, odnoszącego się do zakazu dyskryminacji.

Prezydent w powyższym zakresie może korzystać z dorobku wypracowanego na podstawie nieobowiązującego już Załącznika do uchwały Nr LV/1566/18 Rady Miasta Gdańska z dnia 28 czerwca 2018 r. Dorobek zgromadzony w Załączniku stanowi m.in. diagnoza potrzeb. Jej celem było ustalenie głównych potrzeb i problemów grup, których dotyczy Model, oraz ogólnej sytuacji mieszkańców i mieszkańek Gdańska związanej z kwestią równego traktowania. Pracowano w następujących grupach, skupionych wokół cech tożsamości, które mogą być przyczyną dyskryminacji i nierównego traktowania (tzw. przesłanki): 1. wiek, 2. płeć, 3. pochodzenie etniczne i narodowe, 4. niepełnosprawność, 5. orientacja seksualna, 6. religia, wyznanie i bezwyznaniowość.

Model zawiera 179 praktycznych rekomendacji i zadań dla różnych jednostek miejskich, urzędników i doradców, w kilku obszarach tematycznych, a mianowicie: edukacji, zdrowia publicznego i sportu, integracji społecznej i aktywności obywatelskiej, kultury i czasu wolnego, innowacyjności i przedsiębiorczości oraz atrakcyjności inwestycyjnej, infrastruktury, mobilności i transportu oraz przestrzeni publicznej.

¹ W ustawie antydyskryminacyjnej mowa jest o „orientacji seksualnej” jako o przesłance dyskryminacji; kodeks karny nie posługuje się tym określeniem; tu używamy zatem pojęcia „orientacji psychoseksualnej” definiowanej jako *kierunek zaangażowania psychoemocjonalnego i potencjału seksualnego jednostki. Najczęściej używana nazwa to „orientacja seksualna”, jednak obecnie psychologowie stosują nazwę „orientacja psychoseksualna” aby podkreślić, że pojęcie to nie dotyczy jedynie sfery seksualnej* (za Encyklopedią LGBT – https://www.encyklopedia.edu.pl/wiki/Orientacja_psychoseksualna, dostęp: 29.12.2020 r.).

Treść Modelu na rzecz Równego Traktowania dostępna jest pod linkiem Biuletynu Informacji Publicznej pod adresem:
https://app.xyzgcm.pl/bip-pl/download//akty_prawne//2018/URM_2018_7_1566.pdf.

Materiały opracowane przez radczynię prawne zrzeszone w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Gdańsku:

Annę Kluczek-Kollar, Katarzynę Ludwichowską i Joannę Łojkowską.

Gdańsk, grudzień 2020

Dofinansowano ze środków
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie





GDAŃSK

Dofinansowano
ze środków
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie

