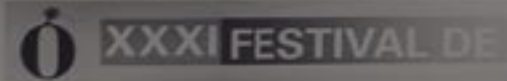


# Przeciwdziałanie handlowi ludźmi wśród pracowników delegowanych do pracy za granicą

---

**CASEBOOK  
DLA PRACODAWCÓW**



# WSTĘP

---

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce publikację, której celem jest zaangażowanie polskich pracodawców delegujących pracowników do pracy za granicą w przeciwdziałanie handlowi ludźmi.

Chcemy podzielić się z Państwem naszą wiedzą – dlatego w niniejszym casebooku zawarliśmy szereg praktycznych wskazówek oraz scenariusze postępowania w najczęstszych sytuacjach prowadzących do zniewolenia i wykorzystania Państwa pracowników przez oszustów. Opracowaliśmy je m.in. na podstawie warsztatów przeprowadzonych w lipcu 2015 roku przez Stowarzyszenie PoMOC i Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Zamieszczone wskazówki ułatwią Państwu prawidłowo identyfikować zagrożenia i pomagać potencjalnym ofiarom uniknąć niebezpieczeństwa.

Niniejszy casebook kierujemy do osób zatrudnionych w polskich firmach delegujących pracowników do pracy za granicą. Szczególnie polecamy go kadrze zarządzającej oraz osobom mającym bezpośredni kontakt z kandydatami i wyjeżdżającymi za granicę pracownikami. Zachęcamy do wykorzy-

stania zawartej tu wiedzy w procesie budowania w Państwa firmach świadomości na temat zagrożeń i popularyzacji dobrych praktyk.

Namawiamy Państwa do rozpowszechniania tej wiedzy w imię podnoszenia standardów i walki o nadrzędny cel – bezpieczeństwo polskich pracowników delegowanych za granicę.

Jeśli dzięki tej publikacji choć jedna obecna lub potencjalna ofiara handlu ludźmi uniknie zniewolenia lub otrzyma wsparcie, które pozwoli jej bezpiecznie wrócić do domu – będzie to dla nas wszystkich ogromny sukces.

*s. Anna Bałchan SMI*  
Stowarzyszenie PoMOC

*Stefan Schwarz*  
Grupa ATERIMA

# HANDEL LUDŹMI W LICZBACH

12 mln

OSÓB W SKALI ŚWIATOWEJ TO  
OFIARY PRACY PRZYMUSOWEJ  
(WG MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY)

110

ZALEDWIE 1 OFIARA NA 100  
OTRZYMUJE POMOC  
(WG EUROSTATU)

26% Polaków



PODJĘŁOBY DECYZJĘ O PRACY  
W KRAJU, KTÓREGO JĘZYKA NIE ZNA.

390 184



ODDELEGOWAŃ  
PRACOWNIKÓW  
Z POLSKI W OKRESIE  
STYCZEŃ – PAŹDZIERNIK  
2015 ROKU

€€€

25 mld Euro rocznie

ZARABIAJĄ NA HANDLU LUDŹMI MIĘDZY-  
NARODOWE ORGANIZACJE PRZESTĘPCZE

378 osób

ODPOWIEDZIAŁO NA OFERTĘ  
PRACY ZAWIERAJĄCĄ WSZELKIE  
WSKAŹNIKI HANDLU LUDŹMI

80%

OFIAR HANDLU  
LUDŹMI  
TO KOBIETY



600 – 800 tys.

MĘŻCZYŹN, KOBIET I DZIECI  
ROCZNIE W SKALI ŚWIATOWEJ  
JEST SPRZEDAWANYCH ZA GRANICĘ  
(WG RADY EUROPEJSKIEJ)

§ 750

PRZYPADKÓW HANDLU LUDŹMI  
W POLSCE ZAREJSTROWAŁA POLICJA  
W LATACH 2011-2014

W SPRAWACH O HANDEL LUDŹMI  
(2011-2013) UJAWNIONYCH PRZEZ  
STRAŻ GRANICZNĄ

55%  
STANOWIŁA  
PRACA  
PRZYMUSOWA



# HANDEL LUDŹMI

## FAKTY I MITY

### OFIARAMI HANDLU PADAJĄ TYLKO MŁODE I ATRAKCYJNE KOBIETY

#### MIT!

Ofiarą może paść każdy! Wiek i płeć nie mają znaczenia. Nieznajomość języka obcego, niskie wykształcenie, młody wiek, brak doświadczenia czy uroda podnoszą ryzyko, ale ofiarą oszustów i werbowników może zostać każdy, kto wyjeżdża za granicę i nie zadbał wystarczająco o swoje bezpieczeństwo.

### Z HANDELEM LUDŹMI MAMY DO CZYNNIENIA, NAWET GDY DO WYKORZYSTANIA DOSZŁO ZA ZGODĄ OFIARY

#### FAKT!

Należy pamiętać, że zgoda ofiary (np. na świadczenie usług seksualnych czy pracę na czarno) nie oznacza, że nie doszło do przestępstwa handlu ludźmi.

Po pierwsze dlatego, że ofiary często boją się sprzeciwić swoim oprawcom. Po drugie werbow-

nicy i handlarze często skutecznie wykorzystują techniki manipulacji, aby podporządkować sobie ofiary. Trzeba też pamiętać o tym, że ofiary często są przekonane, że za swoje działania związane z wykorzystaniem w handlu ludźmi mogą ponieść odpowiedzialność karną.

### HANDEL LUDŹMI ZACZYNA SIĘ ZAZWYCZAJ OD PORWANIA OFIARY

#### MIT!

Porwanie występuje bardzo rzadko. Werbownikom zależy, by ofiara jak najdłużej nie zdawała sobie sprawy, w jakiej sytuacji się znajduje. Dlatego długo budują relacje i małymi krokami zdobywają zaufanie przyszłych ofiar. Popularny jest także werbunek „na miłość”, czyli rozkochywanie późniejszej ofiary. Etap uwodzenia może trwać nawet kilka miesięcy.

Porwanie jest z kolei motywem, który częściej pojawia się w filmach niż w rzeczywistości, stąd błędnie kojarzy się ze zjawiskiem handlu ludźmi, a ofiary wobec których nie użyto przemocy nie wiążą swojego wykorzystania z handlem ludźmi.

### NIKT NIE ZNA LICZBY OFIAR HANDLU LUDŹMI W POLSCE

#### FAKT!

Złożoność zjawiska i stosunkowo niska wykrywalność przestępstw sprawiają, że trudno dokładnie oszacować skalę handlu ludźmi w Polsce. Liczba prowadzonych spraw karnych jest dosyć niska – na poziomie kilkudziesięciu rocznie, a większość ofiar nigdy nie zgłasza się na policję.

Ofiary często nie zdają sobie nawet sprawy, że uczestniczą w procederze handlu ludźmi. Duże znaczenie ma też poczucie wstydu i bezsilności, które u ofiar występują bardzo często. Szczególnie w przypadku mężczyzn poczucie wstydu wywołane np. utratą ciężko zarobionych pieniędzy zniechęca do informowania organów ścigania lub szukania innej pomocy.

### NAJWIĘCEJ OFIAR HANDLU LUDŹMI ZMUSZANYCH JEST DO PROSTYTUCJI, PORNOGRAFII I INNYCH FORM WYKORZYSTANIA SEKSUALNEGO

#### MIT!

Handel ludźmi bez przerwy ewoluuje w zależności od tego na jakie niewolnicze usługi w danym momencie i miejscu jest popyt – kiedyś mieliśmy do czynienia przede wszystkim z seksualną eksploatacją kobiet. Obecnie coraz częściej dochodzi do niewolniczego wykorzystywania cudzej pracy. Pojawiają się też nowe formy – np. wykorzystanie w celu wyłudzenia świadczeń socjalnych czy zawarcia związku małżeńskiego legalizującego pobyt cudzoziemca. Najczęściej ofiary werbowane są dzięki obietnicy dobrze płatnej pracy.

### POLSKA JEST KRAJEM DOCELOWYM DLA WIELU OFIAR HANDLU LUDŹMI Z ZAGRANICY

#### FAKT!

Polska to zarówno kraj pochodzenia wielu ofiar, miejsce tranzytu – czyli region, przez który ofiary są przewożone, jak również miejsce docelowe dla ofiar pochodzących z krajów sąsiednich, a coraz częściej również m.in. z Azji. Procederem tym na terenie Polski zajmują się zarówno międzynarodowe zorganizowane grupy przestępcze, jak również pojedyncze osoby – na przykład trudniące się werbunkiem osób do nielegalnej pracy za granicą.

### NIELEGALNA ADOPCJA I PRZEMYT LUDZI PRZEZ GRANICĘ TO TEŻ HANDEL LUDŹMI

#### MIT!

Jak wynika z [badań](#) zleconych przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych w 2015 r. zdecydowana większość badanych osób uznała, że handlem ludźmi są nielegalna adopcja oraz przemyt ludzi przez granicę. W rzeczywistości jest to inny rodzaj przestępstwa.

# CASEBOOK

## SCENARIUSZE POSTĘPOWANIA

# CASE 1

**Problem:**  
*Rodzina pracownika  
ma kłopoty z kontaktem  
i prosi o pomoc*

## OPIS SYTUACJI

Polski pracodawca otrzymał wiadomość od rodziny osoby, która była kiedyś u niego zatrudniona i oddelegowana do pracy we Francji. Jej rodzice martwią się o jej bezpieczeństwo. Kobieta w styczniu zrezygnowała z pracy, ale nie wróciła do Polski. Od tej pory wysłała rodzicom bardzo ogólne SMSy o jednakowej treści. Telefon prawie zawsze jest wyłączony, nie odpowiada na wiadomości na poczcie głosowej ani SMSy. Tak mijają kolejne miesiące. Rodzina chce się dowiedzieć, czy kontaktowała się z pracodawcą i czy podpis na wypowiedzeniu umowy o pracę jest autentyczny.

Co powinien zrobić w takiej sytuacji pracownik firmy? Czy powinien zaangażować się w tę sprawę? Czy firma powinna udostępnić osobom postronnym dokumentację pracownika?

## BRAKUJĄCE INFORMACJE

1. Czy pracownik chce się kontaktować z rodziną?
2. Gdzie przebywa obecnie były pracownik?

## SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Sprawdzenie, czy osoba, która się kontaktuje rzeczywiście jest członkiem rodziny (sprawdzenie danych osoby do kontaktu podanych w umowie przez pracownika).

**KROK 2:** Weryfikacja podpisu na wypowiedzeniu. Porównanie go ze złożonym w obecności pracownika firmy podpisem pod umową o pracę.

**KROK 3:** Przekazanie rodzinie instrukcji jak postępować: zgłoszenie sprawy na policję. Można podać również numer do Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego.



# CASE 2

## Problem:

*Brak kontaktu z wysłaną do pracy opiekunką*

### OPIS SYTUACJI

Do pracy w Niemczech w charakterze opiekuna osoby starszej po raz pierwszy wyjechała młoda kobieta. Polska firma, w której była zatrudniona zorganizowała transport do miejsca pracy i – zgodnie z procedurami – regularnie kontaktowała się z nią po przyjeździe na miejsce pracy.

Dwa miesiące później córka osoby podopiecznej zgłosiła polskiej firmie, że opiekunka poinformowała ją, że odchodzi, ale nie dopełniła pisemnych procedur związanych z zakończeniem współpracy – następnie spakowała się i w towarzystwie nieznanego mężczyzny opuściła miejsce pracy. Od tej pory nie ma z nią kontaktu. Córka podopiecznej wspomina również, że mężczyzna już wcześniej odwiedzał opiekunkę. Z kolei rodzina w Polsce twierdzi, że dostała ofertę świetnie płatnej pracy i od tej pory oni również nie mają z nią kontaktu.

Co powinien zrobić w takiej sytuacji pracodawca? Czy powinny zostać zaalarmowane służby np. policja?

### BRAKUJĄCE INFORMACJE

1. Gdzie przebywa obecnie opiekunka?
2. Jakie są relacje opiekunki z pracodawcą?
3. Czy opiekunka chce mieć kontakt ze swoją rodziną?
4. Jakie informacje posiada na temat mężczyzny rodzina i córka podopiecznego?
5. Czy, gdzie i jaką pracę zaoferował opiekunce mężczyzna?
6. Od kiedy i jak często mężczyzna kontaktował się z opiekunką?
7. Czy opiekunka widywała się z mężczyzną w domu?
8. Gdzie opiekunka poznała mężczyznę?
9. Czy opiekunka porzuciła pracę z własnej woli czy była do tego nakłaniana?
10. Czy rodzina ma jakieś informacje (np. gdzie przebywa opiekunka)?

### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Natychmiastowa próba kontaktu telefonicznego z opiekunką na numer polski oraz niemiecki.

**KROK 2:** Próba zebrania jak największej ilości brakujących informacji.

**KROK 3:** Kontakt z osobą wskazaną przez opiekunkę jako osoba do kontaktu.

**KROK 4:** Jeśli powyższe kroki nie przynoszą skutku w odnalezieniu opiekunki, ani nie dostarczają dodatkowych informacji – prośba do niemieckiego koordynatora pracodawcy o kontakt z policją.



# CASE 3

## Problem: *Opiekunka prosi o pomoc*

### OPIS SYTUACJI

Do pracy w Niemczech w charakterze opiekuna osoby starszej po raz pierwszy wyjechała młoda kobieta. Polska firma, w której była zatrudniona, zorganizowała transport do miejsca pracy i – zgodnie z wewnętrznymi procedurami – regularnie kontaktowała się z nią po przyjeździe na miejsce pracy. Ani opiekunka ani rodzina podopiecznego nie zgłaszała żadnych problemów. Trzy miesiące później syn osoby podopiecznej zgłosił polskiej firmie, że opiekunka pozostawiła podopiecznego bez opieki i opuściła miejsce pracy.

Jakiś czas później pracodawca otrzymał od opiekunki telefon z prośbą o pomoc. Opiekunka tłumaczyła, że odeszła z pracy za namową znajomej Polki, która oferowała jej lepsze warunki pracy, a potem okazało się, że jest oszustką. Teraz przetrzymuje ją wbrew jej woli. Potem rozmowa szybko jest zakończona a numer – nieosiągalny.

Co powinien zrobić w takiej sytuacji pracownik firmy?

### BRAKUJĄCE INFORMACJE

1. Gdzie jest przetrzymywana opiekunka?
2. Kiedy odeszła?
3. Kim jest znajoma kobieta?



### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Kontakt z lokalną policją za pośrednictwem niemieckiego koordynatora pracodawcy.

**KROK 2:** Kontakt z osobą podaną przez opiekunkę jako osoba do kontaktu w nagłych przypadkach. Jeśli jest zainteresowana – przekazanie jej informacji na temat postępowania w takiej sytuacji (kontakt z Krajowym Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnym).



# CASE 4

## Problem: *Rodzina pracownika prosi o pomoc*

### BRAKUJĄCE INFORMACJE

1. Z kim wyjechał Kowalski?
2. Czy rodzina miała z nim kontakt, gdy był już w Holandii?
3. Z jakim przewoźnikiem jechał za granicę?
4. Jakie są jego relacje z rodziną?
5. Czy jakaś firma nie podszywa się pod inną?
6. Czy na pewno mamy do czynienia z rodziną Kowalskiego?
7. Czy nie wyjechał na czarno do tego samego miejsca, w którym pracował wcześniej za pośrednictwem firmy delegującej?

### OPIS SYTUACJI

Pracownik firmy delegującej do Holandii otrzymuje wiadomość od rodziny Adama Kowalskiego, który wcześniej pracował w tym przedsiębiorstwie. Mężczyzna zostawił rodzinie informację, że po raz kolejny wyjeżdża z tą samą firmą. Są pewni, że wyjechał do Holandii, ponieważ odprowadzali go na autobus jadący do Amsterdamu. Po sprawdzeniu okazuje się, że to nieprawda, ponieważ firma nie zatrudnia obecnie Kowalskiego.

### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Ustalić, czy osoba, z którą się kontaktujemy jest wskazana jako osoba do kontaktu przez Kowalskiego.

**KROK 2:** Jeśli nie – nie przekazujemy informacji. Jeśli tak – można odpowiedzieć rodzinie, co należy robić w takich sytuacjach (zgłoszenie zaginięcia, kontakt z Fundacją ITAKA).



# CASE 5

## Problem: *Groźby wobec opiekunki*

### OPIS SYTUACJI

Opiekunka wyjechała do Niemiec po raz pierwszy. Słabo zna język niemiecki – jest samoukiem. Dział Rekrutacji na podstawie spotkania z nią określił kobietę jako nieśmiałą i bardzo zamkniętą w sobie. Do wyjazdu zmusza ją sytuacja finansowa. Rodzina podopiecznego chwali ją jednak za pracowitość i schłodność.

Po kilku tygodniach pracy kobieta zgłasza pracownikowi Działu Obsługi Klienta, że dzwonił

do niej (na tel. stacjonarny seniora) mężczyzna, który wypytywał ją m.in. skąd pochodzi i ile ma lat. Następnie do opiekunki dzwoni ktoś rzekomo z niemieckich służb (Zollamt) i straszy ją deportacją i olbrzymimi karami finansowymi. Mężczyzna twierdzi, że opiekunka pracuje na czarno. Pozostałej części kobieta nie rozumie, ale wydaje jej się, że mężczyzna zapowiada, że przyjedzie po nią i ją gdzieś zabierze.

### BRAKUJĄCE INFORMACJE

1. Dane osobowe mężczyzny.
2. Skąd mężczyzna wiedział, że opiekunka przebywa pod danym adresem?
3. Czy opiekunka otrzymała oficjalne pismo z Zollamt?
4. Jakich informacji opiekunka udzieliła mężczyźnie?

### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Uspokojenie opiekunki.

**KROK 2:** Zapewnienie, że kobieta jest legalnie zatrudniona i nie grożą jej żadne kary.

**KROK 3:** Instrukcja dla opiekunki na temat dalszego postępowania: nie należy przekazywać żadnych dokumentów, nie wychodzić z nikim z domu, w razie sytuacji kryzysowej zadzwonić pod Europejski Numer Alarmowy 112.

**KROK 4:** Przekazanie informacji o zaistniałej sytuacji (pisemnie i telefonicznie) partnerowi w Niemczech.

**KROK 5:** Niemiecki pośrednik przekazuje następnie informację do rodziny w Niemczech.

**KROK 6:** Pośrednik może zdecydować o zgłoszeniu sprawy na policję w Niemczech.



# CASE 6

## Problem:

*Podjęcie, że kandydat do pracy/pracownik może stać się ofiarą handlu ludźmi w przyszłości*

### OPIS SYTUACJI

Pracownik firmy delegującej do pracy za granicę w rozmowie z osobą, która do tej pory współpracowała lub starała się o pracę w firmie, otrzymuje informację, że kobieta rezygnuje z dalszych kontaktów. Kobieta uzasadnia, że znalazła inną ofertę, w której oferowane jest jej ponad dwa razy wyższe wynagrodzenie i nie jest wymagana znajomość języka ani doświadczenie.

Kiedy pracownik próbuje zdobyć więcej informacji (np. czy kobieta zamierza wyjechać z inną firmą i czy ma gwarancję umowy), kobieta odpowiada, że ma dość firm i biurokracji. Tym razem zamierza wyjechać na czarno, w ramach ogłoszenia znalezione w internecie.

### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Przekazanie pracownikowi informacji o realiach finansowych w branży.

**KROK 2:** Pytanie do pracownika: czy czegoś się Pani obawia?

**KROK 3:** Zadanie pytań, które wzbudzą wątpliwość w pracowniku, czy oferta na pewno jest legalna i bezpieczna np.:

1. Jakie są oferowane warunki pracy?
2. Jak nazywa się pracodawca?
3. Czy wie Pani, że przez ten czas nie będzie Pani ubezpieczona?
4. Jak dobrze zna Pani osobę, która zaoferowała Pani pracę?



# CASE 7

## Problem: *Podejrzany przyjaciel*

### OPIS SYTUACJI

Z pracownikiem Działu Obsługi Klienta kontaktuje się mężczyzna, który przedstawia się jako przyjaciel zatrudnionej w firmie kobiety. Mężczyzna – w mało cenzuralnych słowach – informuje, że jego dziewczyna nie będzie już pracowała dla firmy i żąda, by natychmiast zapłacić jej pozostałe wynagrodzenie. Pracownik informuje, że o zakończeniu współpracy może rozmawiać wyłącznie z zainteresowaną oraz że konieczne jest pisemne wypowiedzenie.

Niedługo później pracownik otrzymuje e-mailem podpisane przez kobietę wypowiedzenie. Nadawcą wiadomości – również obraźliwej – jest ten sam mężczyzna, który przedstawia się jako obywatel Danii. Potem powtarzają się jego telefony z żądaniem natychmiastowej wypłaty. Kiedy pracownikowi udaje się porozmawiać z samą pracownicą, ta potwierdza wersję Duńczyka. Pracowników firmy martwi również fakt, że po wpisaniu w wyszukiwarce nazwiska mężczy-

zny pojawiają się niepokojące wyniki – m.in. naszpikowane erotyką (również zdjęciami) wpisy na portalach społecznościowych oraz informacja od kogoś, kto podaje się za jego uczennicę, określa go jako erotomana i odradza z nim jakiegokolwiek kontakty.

Co powinien zrobić w takiej sytuacji pracownik firmy? Czy powinien zaangażować się w tę sprawę?

### BRAKUJĄCE INFORMACJE

Kim jest mężczyzna?

### SCENARIUSZ POSTĘPOWANIA

**KROK 1:** Ze względu na ochronę danych osobowych nie udzielamy mężczyźnie żadnych informacji.

**KROK 2:** Kontakt z pracownicą i zadanie jej pytań:

1. Czy jest Pani bezpieczna?
2. Czy potrzebuje Pani pomocy?
3. Czy jest coś charakterystycznego w miejscu, w którym Pani przebywa?

**KROK 3:** Jeżeli mamy sygnały o zagrożeniu – kontakt z partnerem za granicą, aby sprawdził sytuację na miejscu i ewentualnie skontaktował się z tamtejszą policją.



# WSKAZÓWKI DLA PRACOWNIKÓW FIRM DELEGUJĄCYCH

- 1** Jeszcze przed wyjazdem pracownika, ustal z nim hasło alarmowe, które będzie oznaczało, że w trakcie pobytu za granicą znalazł się w sytuacji zagrożenia i potrzebuje pomocy. Mogą to być np. „pozdrowienia dla mojego poprzedniego podopiecznego Arnolda”. Zapisz hasło w notatkach z informacjami na temat danego pracownika.
- 2** Podczas kontaktu telefonicznego z pracownikiem będącym za granicą słuchaj uważnie jego wypowiedzi. Zadbaj, by natłok innych obowiązków i zadań, prowadzone obok rozmowy, czy inne rozpraszacze nie odwróciły Twojej uwagi. Istnieje ryzyko, że właśnie w tym momencie, w którym wyłączysz swoją czujność, rozmówca przekaże informację o potrzebie pomocy.
- 3** Nie podważaj informacji na temat zagrożenia przekazywanych przez delegowanego pracownika. Nawet jeśli brzmią one nieprawdopodobnie i masz co do nich wątpliwości, nie ignoruj wiadomości – podejmij odpowiednie kroki, według scenariuszy działań.
- 4** Pamiętaj, by poinstruować wyjeżdżającego pracownika, jakie dokumenty musi koniecznie zabrać ze sobą. Powinien być to dowód osobisty, umowa z firmą i jeśli posiada – potwierdzenie dodatkowego ubezpieczenia.

- 5** Upewnij się, że wyjeżdżający za granicę pracownik wie, kto jest jego pracodawcą: klient firmy czy sama firma. Podkreśl, do którego podmiotu powinien zwracać się w razie jakichkolwiek problemów dotyczących zatrudnienia.
- 6** Pamiętaj o ochronie danych osobowych! Jeśli ktokolwiek wypytuje o pracownika – upewnij się, że jest to osoba wskazana wcześniej przez niego jako właściwa do przekazywania takich informacji.
- 7** Pamiętaj, że w razie ewentualnego zagrożenia, sprawy za granicą znacznie sprawniej i łatwiej załatwić może zagraniczny partner firmy.
- 8** Miej pod ręką kontakty do organizacji, które mogą pomóc w sytuacji zagrożenia. Stronę z danymi kontaktowymi do organizacji w Polsce, Francji i Niemczech znajdziesz w tym casebooku.
- 9** Pamiętaj, że rozmowa z pracownikiem, który znalazł się w sytuacji zagrożenia może być kontrolowana. Istnieje prawdopodobieństwo, że jego wypowiedzi są sterowane przez osobę trzecią.
- 10** Zapamiętaj trzy pytania – klucze, które pomogą Ci w najkrótszym czasie uzyskać informacje o sytuacji zagrożenia, w jakiej znalazł się pracownik:
  1. Czy jest Pan/Pani bezpieczna?
  2. Czy czegoś się Pan/Pani obawia?
  3. Czy potrzebuje Pan/Pani pomocy?
  4. Czy jest coś charakterystycznego w miejscu, w którym Pan/Pani przebywa?
- 11** Działaj szybko! Jeśli otrzymasz sygnał od pracownika, o tym, że znalazł się w sytuacji zagrożenia, sprawnie podejmij określone w scenariuszach kroki – czas jest ważny.

# WAŻNE KONTAKTY

W tym miejscu zebraliśmy dane kontaktowe organizacji w Polsce, Niemczech oraz Francji, do których można zwrócić się z prośbą o pomoc lub poradę w sytuacjach związanych z handlem ludźmi.

## Europejski Numer Alarmowy

tel.: 112

[www.112.gov.pl](http://www.112.gov.pl)

## KCIK – Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi

tel.: 22 628 01 20

e-mail: [info@kcik.pl](mailto:info@kcik.pl)

[www.kcik.pl](http://www.kcik.pl)

## POLICJA, Wydział do Walki z Handlem Ludźmi

tel.: +48 664 974 934

e-mail: [handelludzmi@policja.gov.pl](mailto:handelludzmi@policja.gov.pl)

e-mail 2: [whl.bsk@policja.gov.pl](mailto:whl.bsk@policja.gov.pl)

## Ogólnopolska Sieć Organizacji Pozarządowych Przeciwko Handlowi Ludźmi

tel. +48 22 622 19 85

[www.przeciwohandlowiludzmi.pl](http://www.przeciwohandlowiludzmi.pl)

## Stowarzyszenie PoMOC

tel.: 32 255 38 69

e-mail: [pomoc@po-moc.pl](mailto:pomoc@po-moc.pl)

[www.po-moc.pl](http://www.po-moc.pl)

## ORGANIZACJE W NIEMCZECH

### KOK - Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.

tel.: 0 30 263 911 76

e-mail: [info@kok-buero.de](mailto:info@kok-buero.de)

[www.kok-buero.de](http://www.kok-buero.de)

### SOLWODI - Solidarity with women in distress

tel.: 0 67 41 22 32

e-mail: [info@solwodi.de](mailto:info@solwodi.de)

[www.solwodi.de](http://www.solwodi.de)

## ORGANIZACJE WE FRANCJI

### ALC - Accompagnement, Lieux d'Accueil, Carrefour Educatif et Social

[www.association-alc.org](http://www.association-alc.org)

# O CASEBOOKU

Casebook opracowany został w oparciu o treści przedstawione i omówione w trakcie warsztatów dla pracowników ATERIMA MED, która specjalizuje się w opiece nad osobami starszymi w Niemczech. Warsztaty przygotowane i poprowadzone zostały wspólnie przez ekspertów reprezentujących:

- **Zespół do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi w Departamencie Polityki Migracyjnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji**, który odpowiada za monitorowanie prac związanych z realizacją zadań zapisanych w „krajowych planach działań przeciwko handlowi ludźmi”. Więcej informacji: [www.handelludzmi.eu](http://www.handelludzmi.eu)

- **Stowarzyszenie PoMOC – organizację pozarządową prowadzoną przez siostrę Annę Bałchan.**

PoMOC zajmuje się wspieraniem osób, w szczególności kobiet, znajdujących się w sytuacji kryzysowej. Wielu podopiecznych Stowarzyszenia to osoby, które stały się ofiarami handlu ludźmi bądź współczesnego niewolnictwa. Wiele dramatycznych historii, z którymi stykają się pracownicy Stowarzyszenia, wydarzyło

się poza granicami kraju. Więcej informacji: [www.po-moc.pl](http://www.po-moc.pl)

## Bezpieczna praca za granicą

Niniejszy casebook został opracowany i wydany w ramach kampanii *Bezpieczna praca za granicą* prowadzonej od 2011 roku przez Stowarzyszenie PoMOC i ATERIMA MED. Jest to projekt edukacyjno-informacyjny, którego celem jest promocja legalnych i bezpiecznych wyjazdów zarobkowych oraz zwrócenie uwagi osób zainteresowanych pracą za granicą na zjawisko handlu ludźmi. Dzięki połączeniu naszych kompetencji i doświadczenia potrafimy skutecznie edukować Polaków wyjeżdżających za granicę.

W ramach projektu tworzone są dostosowane do potrzeb odbiorców bezpłatne materiały edukacyjne np. [poradnik „Bezpieczna praca za granicą”](#). Inicjowane są również ciekawe eksperymenty i akcje informacyjne w mediach (np. Bezpieczna praca w wakacje). Co roku szkoleni są także pracownicy ATERIMA MED, by rozumieli oni zagrożenie handlem ludźmi i umieli rozpoznawać jego ofiary.

Więcej informacji:

[www.bezpieczny-wyjazd.eu](http://www.bezpieczny-wyjazd.eu)



# ZOBACZ TAKŻE

---



[Badanie MSW na temat społecznej świadomości zagrożeń związanych z handlem ludźmi i podejmowaniem pracy za granicą](#)



[Co Polacy wiedzą o handlu ludźmi? \(infografika\)](#)



[Strona Stowarzyszenia PoMOC](#)



[Strona projektu „Bezpieczna praca za granicą”](#)



[Portal o przeciwdziałaniu handlowi ludźmi](#)

TEATROUNO DI NAPOLI  
CI DI DENTRO  
GUARDO DE FILIPPO  
14 AL 18 DE MARZO  
TEATRO DEL CANAL

## FESTIVAL DE O...

14 STAN  
TRAHISONS  
ALTRAICIONI  
E HAROLD PINTER  
18 AL 22 DE JUNIO  
CALLE CLAYTON PARETE

[KONTAKT@BEZPIECZNY-WYJAZD.EU](mailto:KONTAKT@BEZPIECZNY-WYJAZD.EU)

**KRAKÓW 2015**