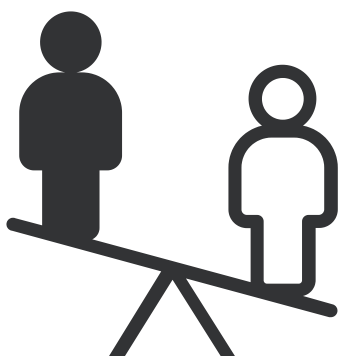


Równe traktowanie w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów

Rekomendacje i spostrzeżenia
Krajowej Reprezentacji Doktorantów



WSTĘP

Krajowa Reprezentacja Doktorantów od kilku lat dostrzega przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji doktorantek i doktorantów w środowisku akademickim. Problemy we wskazanym obszarze diagnozowane są poprzez:

- opracowywanie i analizę badań ankietowych skierowanych do środowiska doktoranckiego,
- realizację projektów ukierunkowanych na przeciwdziałanie wykluczeniu i dyskryminacji doktorantek i doktorantów,
- działalność Biura Prawnego Rzecznika Praw Doktoranta.

KRD dokłada wszelkich starań aby podnosić świadomość społeczną i prawną przedstawicieli środowiska akademickiego w zakresie problemów z jakimi zmagają się doktorantki i doktoranci w poszczególnych podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów, a także przekazywać określone rekomendacje, dobre praktyki i opinie dotyczące promocji równego traktowania doktorantek i doktorantów.

W niniejszym opracowaniu opisane zostaną krótko najważniejsze wnioski wynikające z badań ankietowych zrealizowanych przez Krajową Reprezentację Doktorantów w lutym 2025, a także zbiór proponowanych rekomendacji dotyczących działań na rzecz wielosegmentowego przeciwdziałania dyskryminacji w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów oraz na szczeblu centralnym.



PRZEJAWY NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI DOKTORANTEK I DOKTORANTÓW

W celu zebrania aktualnych danych dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji doktorantek i doktorantów w środowisku akademickim, Krajowa Reprezentacja Doktorantów przeprowadziła w dniach 10-16.02.2025 r. dwa badania ankietowe:

1. Badanie skierowane do doktorantek i doktorantów pt. „Równe traktowanie w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów – problemy i wyzwania”,
2. Badanie skierowane do szkół doktorskich pt. „Równe traktowanie w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów – problemy i wyzwania”.

Badania w założeniu miały ułatwić weryfikację rodzajów nierównego traktowania doktorantek i doktorantów w podmiotach prowadzących ich kształcenie oraz informacji o rozwiązaniach wykorzystywanych w celu przeciwdziałania tym problemom. Podkreślić przy tym należy, że badanie skierowane do doktorantek i doktorantów było realizowane w dwóch językach tj. języku polskim i języku angielskim w celu zapewnienia dostępności językowej i ustalenia czy doktoranci polscy i zagraniczni zmagają się z innymi przejawami nierównego traktowania.

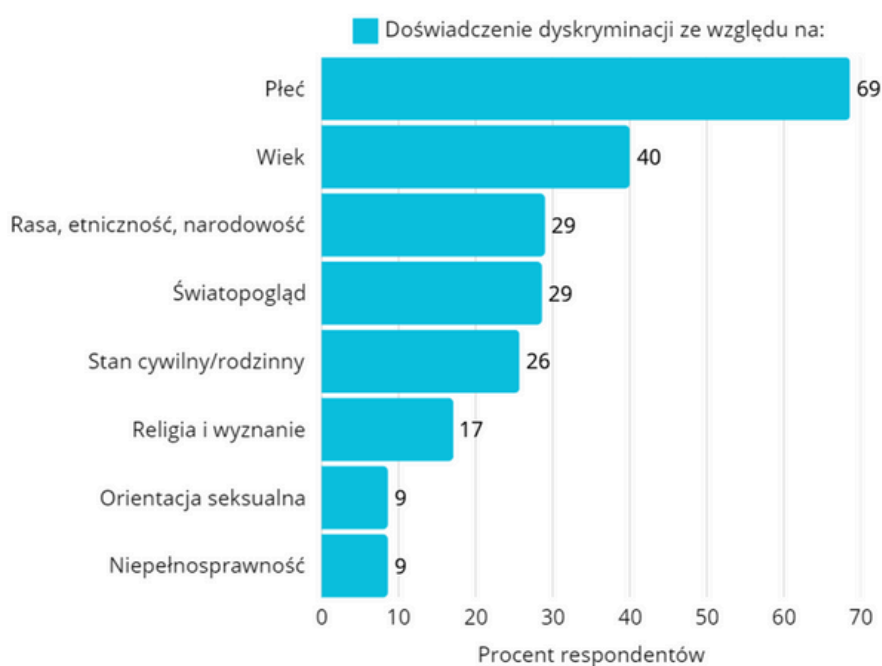
Co równie istotne, oba wskazane badania miały charakter anonimowy. Ich autorom zależało bowiem na tym, aby uzyskać szczere opinie i spostrzeżenia przedstawicieli środowiska akademickiego na tak istotny dla doktorantek i doktorantów temat.

Najważniejsze wnioski wynikające z realizacji obu badań przedstawiono w treści niniejszego opracowania.

II PRZEJAWY NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI POLSKICH DOKTORANTEK I DOKTORANTÓW

W okresie realizacji badania pt. „Równe traktowanie w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów – problemy i wyzwania”, uzyskano odpowiedzi od 106 polskich doktorantek i doktorantów. 33% respondentów wskazało, że w trakcie realizacji kształcenia w szkole doktorskiej zdarzyła im się sytuacja podczas której można było się dopatrzeć przejawów nierównego traktowania. 35 doktorantek i doktorantów, którzy udzielili odpowiedzi we wskazanym badaniu doświadczyło przynajmniej raz przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji.

Przechodząc do szczegółowej analizy odpowiedzi respondentów zaznaczyć trzeba, że zdecydowanie najczęściej doświadczali oni przejawów dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto często wskazywali również na odczuwanie dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne i narodowość, światopogląd oraz stan cywilny/rodzinny.



Wykres nr 1 – Przejawy nierównego traktowania polskich doktorantek i doktorantów

Problemy związane z życiem osobistym doktorantek i doktorantów:

- niestosowne uwagi dotyczące wyglądu, orientacji seksualnej doktorantek i doktorantów,
- komentowanie życia prywatnego oraz traktowanie jako problemu chęci założenia przez doktorantki i doktoranci rodziny,
- nierówne traktowanie doktorantek w przypadku woli założenia rodziny (brak systemowego wsparcia dla doktorantek, które urodziły dziecko w okresie przedłużenia terminu na złożenie rozprawy doktorskiej).

Problemy związane z kształceniem w szkole doktorskiej:

- delegowanie na doktorantki i doktorantów większej ilości zadań i obowiązków administracyjnych i organizacyjnych,
- niewystarczające wsparcie doktorantek i doktorantów z niepełnosprawnościami,
- nierówne traktowanie doktorantów polskich i zagranicznych (dostęp do wsparcia, stypendiów, ilość realizowanych zajęć i praktyk dydaktycznych),
- ignorowanie problemów dotyczących nierównego traktowania przez organy podmiotu prowadzącego kształcenie doktorantów.

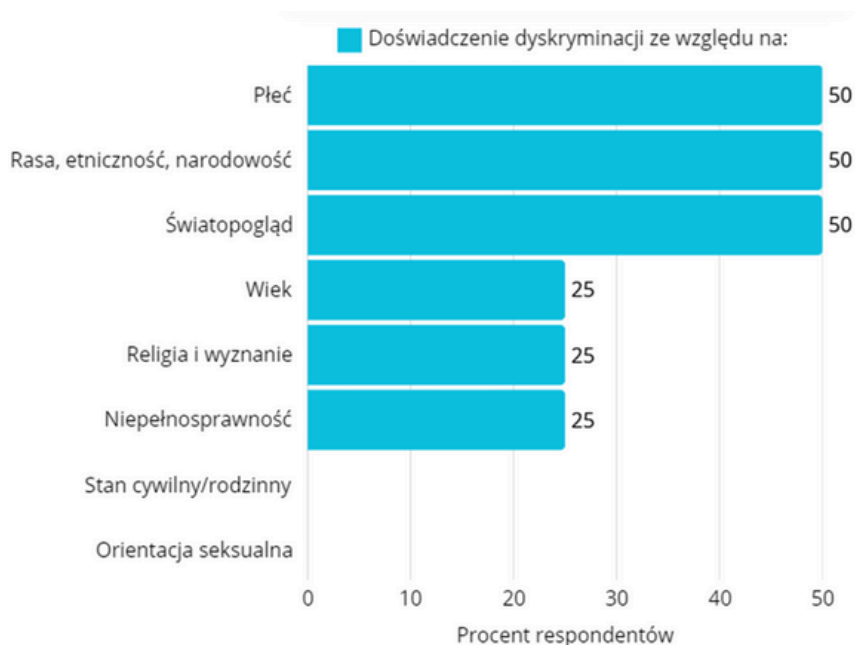
Problemy związane z postrzeganiem doktorantek i doktorantów w podmiocie prowadzącym kształcenie:

- uważanie doktorantek i doktorantów jako osób mało istotnych w strukturze środowiska akademickiego,
- przychylniejsze traktowanie mężczyzn w środowisku akademickim (w szczególności w kwestii zatrudnienia),
- nieuwzględnianie doktorantek i doktorantów w gronie współautorów danej publikacji naukowej.

III PRZEJAWY NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI ZAGRANICZNYCH DOKTORANTEK I DOKTORANTÓW

W okresie realizacji badania pt. „Równe traktowanie w podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów – problemy i wyzwania”, uzyskano również odpowiedzi od 31 niepolskojęzycznych doktorantek i doktorantów. 13% respondentów wskazało, że w trakcie realizacji kształcenia w szkole doktorskiej zdarzyła im się sytuacja podczas której można było się dopatrzeć przejawów nierównego traktowania. 4 doktorantek i doktorantów, którzy udzielili odpowiedzi we wskazanym badaniu przynajmniej raz doświadczyło zatem przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji.

Przechodząc do szczegółowej analizy odpowiedzi respondentów zaznaczyć trzeba, że zdecydowanie najczęściej doświadczali oni przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, czy też poglądy.



Wykres nr 2 – Przejawy nierównego traktowania zagranicznych doktorantek i doktorantów

Respondenci badania mogli wskazać również dodatkowe spostrzeżenia w pytaniach otwartych. Uzyskane odpowiedzi pozwalają na zweryfikowanie następujących problemów i trudności z jakimi muszą borykać się niepolskojęzyczni doktoranci i doktorantki w środowisku akademickim.

Problemy związane z życiem osobistym doktorantek i doktorantów:

- niestosowne uwagi dotyczące wyglądu, orientacji seksualnej doktorantek i doktorantów,

Problemy związane z kształceniem w szkole doktorskiej:

- delegowanie na doktorantki i doktorantów większej ilości zadań i obowiązków administracyjnych i organizacyjnych,
- brak wsparcia osób niepolskojęzycznych w przypadku zajęć prowadzonych po polsku,
- problemy z komunikacją w języku angielskim ze strony prowadzących,
- nierówne traktowanie doktorantów polskich i zagranicznych (dostęp do wsparcia, stypendiów, ilość realizowanych zajęć i praktyk dydaktycznych),

Problemy związane z postrzeganiem doktorantek i doktorantów w podmiocie prowadzącym kształcenie:

- brak wsparcia administracyjnego w języku angielskim,
- problemy z udostępnianiem wzorów dokumentów w języku angielskim

ZBIÓR REKOMENDACJI

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W PODMIOTACH PROWADZĄCYCH KSZTAŁCENIE DOKTORANTÓW

1) Powołanie w podmiocie prowadzącym kształcenie doktorantów Rzecznika Akademickiego/Rzecznika Praw Doktoranta

W naszym odczuciu w każdym podmiocie prowadzącym kształcenie doktorantek i doktorantów powinna funkcjonować jednostka/organ, którego zadaniem byłoby stanie na straży równego traktowania doktorantek i doktorantów (bądź szerzej przedstawicieli środowiska akademickiego) i reagowanie na przejawy dyskryminacji oraz nierównego traktowania. Ulokowanie takiego organu w strukturze danego podmiotu sprawi, że każda osoba, która doświadczy jakichkolwiek przejawów dyskryminacji będzie wiedziała gdzie poszukiwać pomocy.

2) Promocja równego traktowania w mediach społecznościowych danego podmiotu prowadzącego kształcenie doktorantek i doktorantów

Każda uczelnia/instytut badawczy powinna realizować działania mające na celu promocję równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Uwzględnienie takich działań w strategii uczelni mogłoby przyczynić się nie tylko do lepszego rozumienia pojęć związanych z nierównym traktowaniem i wykluczeniem przez przedstawicieli środowiska akademickiego, ale również zwiększenia wiedzy na temat zachowań nieprawidłowych i możliwości reagowania na nie.

3) Konstruowanie rozwiązań wewnętrznych, które kreują równe zasady dla doktorantek i doktorantów polskich i zagranicznych (np. w zakresie wymogów do otrzymywania dodatkowego stypendium, miejsca w domu studenckim, ilości realizowanych zajęć w szkole doktorskiej)

Wielu doktorantów zwraca uwagę na różnicowanie sytuacji doktorantów polskich i zagranicznych w danym podmiocie prowadzącym kształcenie doktorantów. Szkoły Doktorskie powinny dążyć do tworzenia takich rozwiązań, które zawierają zasady jednakowe dla obu wskazanych grup doktorantów. Jest to niezwykle istotne w kontekście zapobiegania dyskryminacji, a także negatywnego nastawienia doktorantów do siebie nawzajem.

4) Organizowanie szkoleń dla pracowników podmiotu doktoryzującego, w tym w szczególności kadry zarządzającej szkołami doktorskimi i promotorów na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Kadry zarządzające szkołami doktorskimi oraz promotorzy powinni być szczególnie uwrażliwieni na temat przeciwdziałania dyskryminacji i nierównego traktowania w środowisku akademickim. Prowadzenie takich szkoleń mogłoby wyeliminować negatywne praktyki stosowane wobec doktorantów przez prowadzących zajęcia w szkole doktorskiej, promotorów czy też pracowników danej jednostki uczelnianej.

5) Prowadzenie komunikacji elektronicznej dwujęzycznie z tłumaczeniem na język angielski

Przedstawiciele środowiska akademickiego zwracają uwagę na to, że podmioty doktoryzujące nie zapewniają dostępności językowej doktorantom zagranicznym. Należy zauważyć, że zdecydowana większość doktorantów zagranicznych nie posługuje się językiem polskim i prowadzenie komunikacji (przez media społecznościowe, mailing) jedynie w języku polskim może doprowadzić do tego, że nie będą oni rozumieli istotnych treści, nie zapoznają się z ważnymi komunikatami i dokumentami. W podmiotach doktoryzujących, w których odbywa się kształcenie doktorantów zagranicznych komunikacja powinna zatem być realizowana w języku polskim i angielskim.

6) Przetłumaczenie strony internetowej szkoły doktorskiej na język angielski

Wiele stron internetowych szkół doktorskich nie jest przetłumaczonych na język angielski bądź są przetłumaczone częściowo (wybrane treści). Podkreślić trzeba, że jest to również forma dyskryminacji doktorantów zagranicznych oraz kandydatów zagranicznych aplikujących do szkół doktorskich. Nie mają oni bowiem możliwości zapoznania się z wszystkimi informacjami dostępnymi na stronie internetowej.

7) Udostępnienie na stronie internetowej szkoły doktorskiej: anglojęzycznej wersji regulaminu szkoły doktorskiej, anglojęzycznej wersji programu kształcenia, anglojęzycznej wersji zasad rekrutacji do szkoły doktorskiej

W wielu podmiotach prowadzących kształcenie doktorantów brakuje anglojęzycznych wersji aktów prawa wewnętrznego regulujących kwestie związane z realizacją przez doktorantów kształcenia tj. regulaminu szkoły doktorskiej, programu kształcenia oraz zasad rekrutacji. Powoduje to, że doktoranci zagraniczni nie mają możliwości zapoznania się z tak fundamentalnymi zagadnieniami jak prawa i obowiązki doktoranta, przebieg poszczególnych etapów kształcenia, opisu zajęć realizowanych w szkole doktorskiej oraz efektów kształcenia. Kandydaci do szkół doktorskich mogą mieć natomiast problem ze zrozumieniem procedury rekrutacji w danym podmiocie oraz wymogów jakie muszą spełnić, aby w niej uczestniczyć.

8) Wskazanie wprost w programie kształcenia jakie zajęcia prowadzone są w języku angielskim

Kolejną kwestią istotną w kontekście zapewnienia równego traktowania doktorantów jest skonstruowanie programu kształcenia w szkole doktorskiej w taki sposób, aby dla każdego doktoranta było przejrzyste to, jakie zajęcia realizowane są w języku angielskim. Programy kształcenia często zawierają ogólne postanowienia dotyczące realizowanych przedmiotów, bez wyszczególnienia języka ich prowadzenia. Jest to kłopotliwe dla kandydatów do szkół doktorskich, którzy często są nieświadomi tego, że kształcenie w danej szkole odbywa się głównie w języku polskim.

9) Wprowadzenie do regulaminów szkół doktorskich postanowień, których celem jest zagwarantowanie doktorantom z niepełnosprawnościami otrzymania wsparcia w zakresie kształcenia.

W wielu regulaminach szkół doktorskich nie zawarto postanowień wskazujących na uprawnienie doktorantów z niepełnosprawnościami do otrzymania wsparcia podczas realizacji kształcenia. Te akty prawne nie są zatem często dostosowane do ich potrzeb. Brak wprowadzenia do regulaminów szkół doktorskich postanowień dotyczących wsparcia doktorantów z niepełnosprawnościami w procesie kształcenia może skutkować tym, że doktoranci z niepełnosprawnościami nie wezmą udziału w rekrutacji do takiej szkoły lub nie mają możliwości zapoznania się z formami wsparcia funkcjonującymi w ramach danego podmiotu prowadzącego kształcenie. Należy przy tym wskazać, że wsparcie powinno być dostosowane do potrzeb danego doktoranta/doktorantki i dotyczyć np. obecności tłumacza języka migowego/asystenta osoby niepełnosprawnej podczas zajęć/wydarzeń, materiałów dydaktycznych w formacie brajlowskim, możliwości uczestnictwa w zajęciach w formie zdalnej).

10) Przygotowanie przestrzeni podmiotu doktoryzującego do potrzeb doktorantek i doktorantów z niepełnosprawnościami

Kolejnym ważnym aspektem jest konieczność zapewnienia dostępności architektonicznej przestrzeni w ramach których odbywa się kształcenia doktorantów, wydarzenia dedykowane doktorantom czy też realizowane są sprawy finansowe i bytowe doktorantów (np. podnośniki dla osób z niepełnosprawnościami, podjazdy dla wózków inwalidzkich, windy, toalety dla osób z niepełnosprawnościami).

ZBIÓR REKOMENDACJI

PROPONOWANE ROZWIĄZANIA NA SZCZEBLU CENTRALNYM

1) Uwzględnienie przewodniczącego samorządu doktorantów w składzie Rady Uczelni

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, aktualnie jedynie przewodniczący samorządu studentów wchodzi w skład Rady Uczelni. Takie brzmienie wskazanego przepisu powoduje, że doktoranci zostali pozbawieni swojego przedstawicielstwa w tak istotnym organie uczelnianym i w związku z tym nie biorą aktywnego udziału w sprawach niezwykle ważnych dla funkcjonowania uczelni takich jak opiniowanie projektu statutu, opiniowanie projektu strategii uczelni czy też monitorowania gospodarki finansowej uczelni. Doktoranci jako przedstawiciele grupy młodych naukowców powinni brać aktywny udział w życiu uczelni. Uczestnicząc w pracach Rady Uczelni mogą zwrócić uwagę na wiele kwestii powiązanych z kształceniem, prowadzeniem badań naukowych i realizowaniem obowiązków dydaktycznych, które nie są znane studentom.

2) Zapewnienie wsparcia finansowego doktorantom, którzy złożą wniosek o zawieszenie kształcenia na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego w trakcie przedłużenia terminu na złożenie rozprawy doktorskiej

Zgodnie z art. 204 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, kształcenie, na wniosek doktoranta, jest zawieszane na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W sytuacji, gdy w dniu złożenia wniosku o zawieszenie kształcenia na podstawie art. 204 ust. 3 PSWiN doktorantce/doktorantowi przysługuje nadal stypendium doktoranckie, w okresie zawieszenia kształcenia osoba ta zachowuje prawo do stypendium doktoranckiego. Stypendium w takim przypadku wypłacane jest przez podmiot doktoryzujący. Wysokość stypendium doktoranckiego otrzymywanego w tym okresie ustala się na podstawie przepisów dotyczących zasiłku macierzyńskiego.

Inna sytuacja występuje jednakże w przypadku, gdy doktorant/doktorantka zawiesza kształcenie w czasie przedłużenia terminu na złożenie rozprawy doktorskiej. Wówczas, danemu doktorantowi nie przysługuje już prawo do stypendium doktoranckiego lub też innego świadczenia związanego z zawieszeniem kształcenia z uwagi na rodzicielstwo. Podkreślić należy, że takie uregulowanie wskazanej kwestii jest przejawem nierównego traktowania doktorantów planujących założenie rodziny. Warto również wskazać, że doktorantki często nie mogą zdecydować się na założenie rodziny w okresie pierwszych lat kształcenia w szkole doktorskiej z uwagi na presję dotyczącą konieczności prowadzenia badań (np. będąc wykonawcą projektu) lub też prowadzenie badań w warunkach szkodliwych. Z uwagi na wskazane okoliczności rekomendujemy wprowadzenie alternatywnego rozwiązania, które zapewniłoby doktorantom wsparcie finansowe również w przypadkach zawieszenia kształcenia na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego w trakcie przedłużenia terminu na złożenie rozprawy doktorskiej.

3) Zapewnienie doktorantom i doktorantkom możliwości zawieszenia kształcenia w przypadku problemów zdrowotnych (wraz ze wsparciem finansowym w tym okresie)

Jak wynika z art. 204 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawodawca przewidział tylko jeden przypadek zawieszenia kształcenia tj. zawieszenie na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Należy również pamiętać, iż zgodnie z prawem okres zawieszenia kształcenia na podstawie art. 204 ust. 3 PSWiN nie wlicza się do czteroletniego okresu otrzymywania stypendium doktoranckiego (art. 209 ust. 2 PSWiN).

Inne przypadki zawieszenia kształcenia (nazywane często przerwami w kształceniu) mogą zostać uregulowane w regulaminie szkoły doktorskiej. Podkreślić jednakże należy, że nie każda szkoła doktorska wprowadziła takie rozwiązania.

Co równie istotne, w przypadku zawieszenia kształcenia z uwagi na chorobę, doktorant powinien mieć zagwarantowaną możliwość pobierania zasiłku. Aktualne brzmienie przepisów nie zapewnia mu żadnego dodatkowego wsparcia finansowego w takiej sytuacji.

4) Zagwarantowanie doktorantkom i doktorantom możliwości otrzymania zapomogi

Aktualnie doktoranci szkół doktorskich stanowią jedyną grupę w środowisku akademickim, która nie posiada możliwości otrzymania zapomogi. Różne, trudne sytuacje losowe mogą dotyczyć także tę grupę społeczności akademickiej. Sytuacje te utrudniają bądź uniemożliwiają prawidłową realizację badań, a nawet prawidłowe funkcjonowanie.

Umożliwienie przyznania doktorantkom i doktorantom zapomogi stanowić będzie realną formę wsparcia w trudnych sytuacjach i sprzyja kształtowaniu optymalnych warunków kształcenia doktoranckiego.

5) Ustawowe umocowanie Rzecznika Praw Doktoranta

Wprowadzenie tej zmiany usankcjonuje działalność Rzecznika w przepisach prawa, umożliwi skuteczniejszą i pełniejszą pomoc doktorantkom i doktorantom, jak również wyposaży środowisko doktorantów w bezpośrednie narzędzie reagowania na pojawiające się problemy, w tym również te związane z nierównym traktowaniem i dyskryminacją. W chwili obecnej Rzecznik funkcjonuje wyłącznie jako organ statutowy KRD, co ogranicza jego możliwości interwencyjne.

6) Włączenie przedstawiciela doktorantów do Komisji Ewaluacji Nauki (KEN)

Komisja Ewaluacji Nauki odgrywa istotną rolę w ocenie jakości kształcenia w szkołach doktorskich, co ma bezpośredni wpływ na sytuację doktorantów. Ewaluacja szkół doktorskich obejmuje m.in. ocenę rozwiązań antykonfliktowych na linii doktorant-promotor, dlatego niezbędne jest zapewnienie udziału przedstawiciela doktorantów. Analogicznie do składu Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA), w której przewidziano miejsce dla przedstawiciela studentów (art. 251 ust. 2 pkt 2 PSWiN), uważamy za zasadne zagwarantowanie społeczności doktoranckiej podobnych możliwości. Dzięki temu rozwiązaniu przedstawiciele Krajowej Reprezentacji Doktorantów będą mogli wskazywać na bieżące potrzeby doktorantów już na etapie prac koncepcyjnych czy programowych.

7) Poszerzenie obligatoryjnej treści regulaminów szkół doktorskich

W naszej ocenie niezbędne jest poszerzenie treści regulaminów szkół doktorskich o przepisy dotyczące sposobów rozwiązywania konfliktów, w tym procedur mediacyjnych oraz mechanizmów przeciwdziałania prześladowaniu i molestowaniu. Każdy podmiot prowadzący szkołę doktorską powinien być zobowiązany do wprowadzenia wewnętrznych procedur regulujących sposoby przeciwdziałania tego rodzaju zjawiskom, z uwzględnieniem potrzeb w zakresie dbałości o zdrowie psychiczne.

Postulujemy rozszerzenie obligatoryjnych elementów regulaminu szkół doktorskich (art. 205 ustawy PSWiN) poprzez:

- doprecyzowanie zasad przedstawiania zmian w indywidualnym planie badawczym;
- określenie warunków i trybu udzielania przerw w kształceniu;
- uregulowanie sposobu i trybu składania rozprawy doktorskiej, w tym terminu sporządzania opinii promotora;
- określenie sposobu rozwiązywania konfliktów powstałych w toku kształcenia.



Autorzy badań i opracowania:

- mgr Monika Wilanowska
- mgr Wojciech Milczarski



Weryfikacja:

- mgr inż. Anna Nieczaj



Oprawa graficzna:

- mgr inż. Jakub Zielonka



sekretariat@krd.edu.pl



www.krd.edu.pl



ul. Nowogrodzka 12 lokal 6
00-511 Warszawa