Załącznik Nr 1

do Zarządzenia 807/18

Prezydenta Miasta Gdańska

z dnia 18 maja 2018 r.

**Model**

**na rzecz**

**równego traktowania**

Gdańsk | czerwiec 2018

**Autorki/autorzy**

Zespół ds. Modelu na rzecz Równego Traktowania w Gdańsku

powołany przez prezydenta miasta Gdańska Pawła Adamowicza

**Redakcja merytoryczna**

**Barbara Borowiak** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

**Piotr Olech** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

**dr Anna Strzałkowska** / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

**Grupa zarządzająca**

**• Członkinie Rady ds. Równego Traktowania w Gdańsku:**

**Elżbieta Jachlewska** / Stowarzyszenie Waga

**Zofia Lisiecka** / Fundacja ODiTK

**Anna Miler** / Fundacja Wspólnota Gdańska

**dr Anna Strzałkowska** / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

**• Przedstawicielki i przedstawiciele Urzędu Miejskiego w Gdańsku:**

**Piotr Olech** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

**Barbara Borowiak** (sekretarzyni zespołu) / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

**Katarzyna Bertrand** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Kadr i Organizacji

**Piotr Kowalczuk**/ Zastępca Prezydenta ds. Polityki Społecznej

**Żaneta Kucharska**/ Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

**• Przedstawicielka Europejskiego Centrum Solidarności:**

**Anna Fedas** / Europejskie Centrum Solidarności

**Liderki/liderzy tematycznych grup roboczych**

PŁEĆ

**Elżbieta Jachlewska** / Stowarzyszenie Waga

WIEK

**Anna Fedas** / Europejskie Centrum Solidarności

POCHODZENIE ETNICZNE

**Piotr Olech** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

RELIGIA, WYZNANIE, ŚWIATOPOGLĄD

**Anna Miler** / Fundacja Wspólnota Gdańska

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

**Zofia Lisiecka** / Fundacja ODiTK

**Żaneta Kucharska**/ Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

ORIENTACJA SEKSUALNA

**dr Anna Strzałkowska** / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

EDUKACJA

**Zofia Lisiecka** / Fundacja ODiTK

**Grzegorz Szczuka** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

ZDROWIE PUBLICZNE I SPORT

**dr Anna Strzałkowska** / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

**Marek Jankowski** / Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia

INTEGRACJA SPOŁECZNA I AKTYWNOŚĆ OBYWATELSKA

**Piotr Olech** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

KULTURA I CZAS WOLNY

**Anna Miler** / Fundacja Wspólnota Gdańska

**Żaneta Kucharska**/ Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

**Barbara Frydrych** / Urząd Miejski w Gdańsku, Biuro prezydenta ds. Kultury

INNOWACYJNOŚĆ I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

**Elżbieta Jachlewska** / Stowarzyszenie Waga

**Magdalena Kreft** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

ATRAKCYJNOŚĆ INWESTYCYJNA

**Elżbieta Jachlewska** / Stowarzyszenie Waga

**Alan Aleksandrowicz** / Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego

INFRASTRUKTURA

**Barbara Borowiak** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

**Joanna Tobolewicz** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Gospodarki Komunalnej

MOBILNOŚĆ I TRANSPORT

**Anna Fedas** / Europejskie Centrum Solidarności

**Katarzyna Bertrand** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Kadr i Organizacji

**Remigiusz Kitliński** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Gospodarki Komunalnej

PRZESTRZEŃ PUBLICZNA

**Żaneta Kucharska** / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

**Edyta Damszel-Turek** / Biuro Rozwoju Gdańska

**WYDAWCA**

Urząd Miejski w Gdańsku / Wydział Rozwoju Społecznego

ul. Kartuska 5

80-103 Gdańsk

**REDAKCJA JĘZYKOWA I STYLISTYCZNA:**

Julia Gierczak

Gdańsk, klejnot w koronie Rzeczypospolitej od wieków stanowił kierunek migracji ludzi. Wybierali go z różnych racji ludzie o różnym statusie majątkowym, różnorodnych poglądach, a nade wszystko ci, którzy cenili sobie wolny wybór i możliwość kontaktu z innymi. Sprzyjało temu nie tylko położenie, ale i rozwiązania wprowadzane przez światłe umysły zarządzających tym silnym ośrodkiem gospodarczym, naukowym oraz politycznym.

Niełatwo było zostać Obywatelem Gdańska, różne zasady, przysięgi i rytuały towarzyszyły temu na przestrzeni dziejów. Wypływała z nich jednak mądrość i zaradność gdańszczan oraz troska o Miasto – dobro wspólne. Zatem odważnie i rozważnie postępowali gdańszczanie w sprawach ich się tyczących. Mieli jednak odwagę otwarcia szeroko drzwi przed napływającymi wraz z innymi ludźmi zasadami współżycia społecznego, bogactwem życia kulturalnego i religijnego. Niemożność bycia Obywatelem Gdańska nie oznaczała opuszczenia Miasta, nie dawała jedynie możliwości czerpania korzyści z różnego typu praw i przywilejów. Łamanie wspólnych praw i zasad było dopiero podstawą do usunięcia poza społeczność.

Dodajmy, zabezpieczeniu w większości podlegały prawa kupieckie i rzemieślnicze, dające podstawy dochodów, bogactwa i dobrej jakości życia mieszkańców. Wraz z majętnością przychodziła i rzetelna wiedza oraz otwartość na to co nie tylko w bramach Miasta odbywać się może. Artyści, naukowcy, architekci i budowniczowie wnosząc nowe kierunki, wnosili zmiany, które goszcząc w światłych umysłach pozwalały dostrzec drugiego, innego Człowieka. Modlitwy brzmiały w wielu konfesjach, języki przenikały się, bogactwo wiedzy i pomysłów dawało podstawy do debaty o kształcie Miasta i ciągle zmieniającej się sytuacji jego mieszkańców.

W XX wieku silnie prawa Człowieka i obywatela zaznaczyli gdańscy stoczniowcy. Ich protest nie tylko otworzył bramę do zmian w Polsce, ale i Europie oraz świecie. Postulaty zmiany zapisane i artykułowane w Gdańsku wołały o godność i poszanowanie praw Człowieka, każdego Człowieka.

Z pozostawionych dzieł pisanych, jak i z działań naszych poprzedników wyłania się obraz Miasta opartego o solidne cztery fundamenty. Miasto:

- wolności,

- solidarności,

- równości,

- otwartości.

Każdy z filarów Miasta stanowi podstawy do budowania zróżnicowanego, otwartego społeczeństwa, którego siła i bogactwo biorą się z uczenia się od siebie nawzajem i widzenia korzyści tam, gdzie inni widzą zagrożenie. Jeżeli z dowolnego tekstu kasujemy słowo „problem”, a zastępujemy go zapisem „wyzwanie”, wyzwalamy ogromny potencjał ludzi, wokół tego w jaki sposób zrealizować zadania służące dobru wspólnemu.

 Kluczowym w tym zakresie wydaje się przyjrzenie się przywołanej wolności. To w niej rodzą się podstawy budowania godności Człowieka i jego relacji z innymi. Co więcej również przesłanki religijne – niezależnie od konfesji - przypominają nam, że zostaliśmy stworzeni i ukształtowani ludźmi wolnymi, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Nie można zatem ślepo wierzyć czemukolwiek, gdyż urąga to temu, który Człowieka – jak wierzy wielu - tym przymiotem ubogacił. Nasza osobista wolność pozwala nam nie tylko dokonywać wyborów, ale także stanąć na równi z innymi osobami. Czy będzie to narracja świecka mówiąca o sąsiadach, czy religijna, to dotyczy tych samych, gwarantowanych nam wszystkich praw.

 Solidarność słusznie kojarzy nam się z ogromnym ruchem społecznym, który z Gdańska rozlał się po świecie. Jednak w założeniach Modelu na rzecz Równego Traktowania odwołujemy się do naszej solidarności codziennie. Czymże są wielkie hasła wyszyte na sztandarach i głoszone z tub propagandowych, bez pokrycia w spotkaniu Człowieka z Człowiekiem. To spotkanie zawsze wyzwala troskę o drugiego, o każdą i każdego kogo spotkamy na naszej życiowej, czy zawodowej drodze. Wiele razy gdańszczanki i gdańszczanie udowodnili jak potrafią być solidarni w sprawach ważnych. Każdego dnia solidaryzując się, współuczestnicząc w życiu innych, ubogacamy nas wszystkich, tym co najważniejsze, dzieląc się sobą, takimi jakimi jesteśmy.

 Wielokrotnie w dyskursie na temat Modelu przywoływane były i zawsze będą podstawowe prawa mówiące o równości każdego i każdej z nas. Ta gwarantowana równość staje się jeszcze głębsza z perspektywy osoby mieszkającej w Mieście. Tu zanika na szczęście anonimowość, a Człowiek staje przed drugim, patrząc wspólnie w tym samym kierunku. Rozwój Miasta i jego mieszkańców i mieszkanek ubogaca nas wszystkich i daje solidne podstawy do zakorzenienia się w tym często nieuchwytnym tu i teraz obrazie Miasta. To zakorzenienie, poczucie bycia u siebie, daje nam gwarancję na przyszłość. Naszą wspólną.

 Grupy jednorodne, zamknięte same w sobie alienują się z nurtów życia Miasta. Kluczowym problemem wydaje się tu brak możliwości wzajemnego uczenia się i rozwoju. A to przecież otwartość na drugiego Człowieka, niezależnie od jakichkolwiek etykiet nadanych jego życiorysowi, pozwala wydobyć z niego to co najcenniejsze i budujące. Rozwój Miasta i obszaru metropolitalnego możliwy jest jedynie wówczas, gdy poszerzy się perspektywy.

 By możliwy był rozwój Miasta w oparciu o te fundamenty, musimy pozbyć się naszych stereotypów i towarzyszących nam naturalnie lęków. Czym innym jest jednak lękać się, czym innym trwać w zaklętym kręgu uprzedzeń i nietolerancji.

 Wspólnie zgodzić się musimy na zasady regulujące życie naszego Miasta. Od nas zależy, czy szanować będziemy to co daje nam siłę i rozwój, czy raczej to co spycha nas na margines. Gdańskość wymaga jasnego opowiedzenia się za tym co nas łączy.

 Włączenie wszystkich w nurt życia Miasta stanowi główną przesłankę budowania Modelu na rzecz Równego Traktowania. Pozostawanie jakiejkolwiek grupy, czy osoby poza usługami i szansami na rozwój z góry przekreśla przywoływane prawa każdej i każdego z nas. Nie daje także szansy wspólnocie gdańszczan i gdańszczanek na skorzystanie ze wspólnego potencjału.

 Otwórzcie zatem na oścież drzwi przed rzetelną wiedzą o nas jako istotach społecznych. Najpełniejszym jej wyrazem są osobiste biografie. Zamknięcie się na którąkolwiek nie pozwala uchwycić pełnego obrazu Miasta. Nie lękajcie się Człowieka, każdego Człowieka, który w swoim bogactwie i unikalności wnosi w życie Miasta to, czego nie wniesie nikt inny. Łączy nas Gdańsk!

Piotr Kowalczuk

zastępca prezydenta miasta Gdańska ds. polityki społecznej

**Spis treści**

1. Wstęp………………………………………………………………………………………………………….7

2. Diagnoza……………………………………………………………………………………………………..8

2.1. Płeć

2.2. Wiek

2.3. Pochodzenie etniczne i narodowe

2.4. Religia, wyznanie lub światopogląd

2.5. Niepełnosprawność

2.6. Orientacja seksualna

3. Najważniejsze wartości………………………………………………………………………………38

4. Dokumenty źródłowe…………………………………………………………………………………40

5. Wizja………………………………………………………………………………………………………….43

6. Cele i rezultaty…………………………………………………………………………………………...45

7. Rekomendacje i zadania……………………………………………………………………………..46

7.1. Wszystkie obszary………………………………………………………………………….48

7.2. Edukacja………………………………………………………………………………………..52

7.3. Zdrowie publiczne i sport………………………………………………………………58

7.4. Integracja społeczna i aktywność obywatelska………………………………62

7.5. Kultura i czas wolny……………………………………………………………………….69

7.6. Innowacyjność i przedsiębiorczość oraz Atrakcyjność inwestycyjna.72

7.7. Infrastruktura, Mobilność i transport oraz Przestrzeń publiczna…….74

8. Wdrażanie………………………………………………………………………………………………….78

9. Jak pracował Zespół …………………………………………………………………………………..84

10. Słownik terminów…………………………………………………………………………………….87

11. Zespół Modelu na rzecz Równego Traktowania w Gdańsku……………………..93

**1. WSTĘP**

Mieszkanki i mieszkańcy Gdańska różnią się na wiele widocznych i niewidocznych sposobów. Wierzymy, że dostrzeganie i docenianie tych różnic (i podobieństw), to droga do zbudowania lepszego miasta: przyjaznej, solidarnej i włączającej społeczności oraz dostosowanej do różnych potrzeb przestrzeni i procedur w miejskich instytucjach.

Różnorodność obejmuje zarówno całą paletę indywidualnych różnic między ludźmi, jak i te występujące między grupami społecznymi. Docenianie różnorodności niesie ze sobą wyzwanie zapewnienia wszystkim równych szans, czyli sprawiedliwego traktowania i włączania do społeczności niezależnie od statusu danej osoby. Wymaga to poświęcenia szczególnej uwagi grupom mniejszościowym, często traktowanym niesprawiedliwie. Stałe pogłębianie wiedzy o sytuacji i potrzebach tych grup oraz związanych z tym regulacjach prawnych i dobrych praktykach, jest niezbędne aby zapewnić przestrzeganie ich praw oraz skutecznie usuwać przeszkody występujące na drodze do pełnego włączenia grup.

Dążąc do utworzenia w naszym mieście przestrzeni sprzyjającej różnorodności i równości we wrześniu 2017 roku powołano w Gdańsku, pierwszy w Polsce, międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół do wypracowania Modelu na rzecz Równego Traktowania.

Model na rzecz Równego Traktowania obejmuje diagnozę sytuacji oraz propozycje rozwiązań dla poniższych obszarów różnorodności:

• płeć,
• wiek,
• niepełnosprawność,
• pochodzenie etniczne i narodowe,
• religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd,

• orientacja seksualna i tożsamość płciowa.

Pragniemy, by dzięki wdrożeniu Modelu wszystkie osoby mieszkające w Gdańsku czuły się bezpieczne, chciane i mogły współtworzyć swoje miasto, czyniąc je lepszym, ciekawszym miejscem do życia. Nasza- gdańszczan i gdańszczanek- różnorodność stanowi cenny zasób, który może przynieść naszej społeczności korzyści: rozwój innowacji społecznych i biznesowych, ciekawszą ofertę edukacyjną, kulturalną i turystyczną. Model na rzecz Równego Traktowania służy stworzeniu bezpiecznej przestrzeni, w której może rozkwitać nasza różnorodność, ubogacając społeczność Gdańska.

**2. Diagnoza**

**2.1. Płeć**

**2.2. Wiek**

**2.3. Pochodzenie etniczne i narodowe**

**2.4. Religia, wyznanie lub światopogląd**

**2.5. Niepełnosprawność**

**2.6. Orientacja seksualna**

**DIAGNOZA**

**Diagnoza potrzeb i problemów związanych z równym traktowaniem w Gdańsku**

Diagnoza stanowiła punkt wyjścia do prac nad Modelem na rzecz Równego Traktowania w Gdańsku. Jej celem było ustalenie głównych potrzeb i problemów grup, których dotyczył Model oraz ogólnej sytuacji mieszkańców i mieszkanek 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.

Lista przesłanek jest zgodna z katalogiem cech prawnie chronionych wymienionych w Kodeksie Pracy oraz Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

W trakcie prac nad Modelem poszczególne grupy przesłankowe, na podstawie wiedzy eksperckiej swoich członków i członkiń oraz dostępnych danych ilościowych opracowały sześć diagnoz zawierających: (1) źródła danych o sytuacji grupy przesłankowej, (2) główne problemy, z którymi stykają się osoby należące do poszczególnych grup oraz (3) wynikające z nich potrzeby. Diagnozy stały się punktem wyjścia do prac nad rekomendacjami zawartymi w Modelu.

Uzupełnieniem diagnoz są wyniki przeprowadzonego w grudniu 2017 roku przez Uniwersytet Gdański sondażu pt. *Opinie mieszkańców Gdańska na temat zjawiska dyskryminacji*[[1]](#footnote-1). Okazuje się, że więcej niż co dziesiąty dorosły mieszkaniec Gdańska (13%) deklaruje, że w ostatnim roku osobiście doświadczył dyskryminacji w pracy, urzędach i innych miejscach publicznych (np. bary, sklepy, środki komunikacji miejskiej, ulica itp.) ze względu na konkretną cechę tożsamości (np. płeć, wiek, niepełnosprawność itp.). Jeśli dodamy odsetek osób, które osobiście jej doświadczyły do odsetka tych, którzy mają w swoim otoczeniu bliskich doświadczających dyskryminacji – takich osób było 17% - należy stwierdzić, że problem nierównego traktowania dotyczy niemal co trzeciej osoby mieszkającej w Gdańsku.

Dyskryminacji ze względu na płeć częściej doświadczały kobiety oraz osoby w tzw. wieku średnim; ze względu na wiek – kobiety, a także respondenci w najmłodszej oraz najstarszej kategorii wiekowej; ze względu na orientację seksualną – osoby młode, mężczyźni oraz osoby z wyższym wykształceniem; ze względu na niepełnosprawność – mężczyźni w tzw. wieku średnim, a ze względu na pochodzenie etniczne – niemal wyłącznie młodzi mężczyźni.

W badaniu znalazło się również pytanie do jakiej instytucji zgłosiliby się respondenci i respondentki w przypadku, gdyby doświadczyli jakiejś formy dyskryminacji. Okazuje się, że większość badanych nie wie, gdzie takie przypadki należy zgłaszać (37%) lub w ogóle by tego nie zgłaszała (20%). Pozostałe osoby zgłosiłyby się ze swoim problemem najczęściej do Rzecznika Praw Obywatelskich (15%) lub na policję (13%). Gdańszczanie i gdańszczanki w zdecydowanej większości (86%) byli zgodni w opinii, że władze miasta powinny podejmować działania na rzecz zapobiegania dyskryminacji, mowie nienawiści i przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Model na Rzecz Równego Traktowania stanowi odpowiedź na pojawiające się sytuacje dyskryminacji i niesprawiedliwego traktowania w Gdańsku oraz oczekiwania społeczne dotyczące podejmowania przez władze działań zmierzających do zapobiegania przemocy i dyskryminacji w przestrzeni publicznej.

**2.1 PŁEĆ**

**Diagnoza – równe traktowanie ze względu na płeć**

Zasada niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest jedną z fundamentalnych zasad dorobku wspólnotowego obejmującego całokształt prawa UE. Dzisiejsze przepisy prawne, na czele z Konstytucją RP, podkreślają równość kobiet i mężczyzn. Mimo to pojawia się pytanie – czy ta zadeklarowana równość przekłada się na codzienną praktykę? Analizując strategie rozwoju miast, można stwierdzić, że rzadko w ich opracowaniu, bierze się pod uwagę równość kobiet i mężczyzn w dostępie do dóbr i zasobów finansowanych przez gminne budżety. Tymczasem władze lokalne, jako instytucja najbliżej obywateli i obywatelek, mogą swoimi działaniami zwalczać istniejące nierówności płciowe. Również miasto Gdańska winno być orędownikiem idei równości wszystkich grup społecznych oraz promować egalitaryzm, tym bardziej, że kobiety w Gdańsku stanowią prawie 53% procent[[2]](#footnote-2).

Mimo postępu, jaki został dokonany w zakresie równości płci wobec prawa, faktyczna równość kobiet i mężczyzn w życiu codziennym wciąż wymaga działań. Warto zauwazyć, że nierówności między płciami spowodowane są przede wszystkim powszechnie panującymi stereotypami na temat ról naturalnie przypisanych kobietom i mężczyznom.

*Zatrudnienie i wynagrodzenie kobiet i mężczyzn – dane i fakty*

Współczynnik aktywności zawodowej wg płci i wieku w woj. pomorskim (IV kwartał 2015r.)[[3]](#footnote-3) pokazuje, że po 44 roku życia aktywność zawodowa kobiet gwałtownie spada, by w wieku 65 lat osiągnąć poziom minimum. Szacuje się, że nie pracuje ok. 34% kobiet[[4]](#footnote-4). Kobiety są aktywne głównie w zawodach sfeminizowanych – w edukacji ( ponad 80% pracowników to kobiety), opiece zdrowotnej (ponad 70%), usługach (ponad 60%). Nawet w tych obszarach zarabiają średnio 30 % mniej od mężczyzn.

Wśród pomorskich kobiet 42% niezatrudnionych obecnie poszukuje pracy, a 30% może ją podjąć. 50% nie pracuje ze względu na opiekę nad dziećmi, druga połowa wybiera zajmowanie się domem lub nie decyduje się na podjęcie zatrudniania ze względu na brak ciekawych ofert w okolicy gospodarstwa domowego.

Jak pokazują powyższe dane, ważną przyczyną niskiej aktywności zawodowej jest przejęcie przez kobiety obowiązków opiekuńczych w rodzinie ( opieka nad rodzicami, wnukami). Połowa badanych kobiet deklaruje, że podjęłaby zatrudnienie, gdyby pracodawcy byli bardziej skłonni do przyzwolenia na elastyczne godziny pracy, w tym częściowej pracy zdalnej lub pracy na część etatu. Funkcje opiekuńcze pełnione w dużej mierze przez kobiety, sprawiają, że na rynku pracy postrzegane są one jako pracownik „podwyższonego ryzyka”, toteż pracodawcy rzadziej je zatrudniają, a także częściej delegują mężczyzn na szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe. Pomimo to 72% kobiet chętnie nauczyłoby się nowych umiejętności. Są one równie chętne do nauki, zarabiania na rodzinę i wspinania po zawodowej drabinie.

Samorząd nie ma bezpośredniego wpływu na politykę równościową w sektorze prywatnym, może jedynie swoim przykładem wyznaczyć trend równościowy. Stąd ważna rola Samorządu jako pracodawcy, który może być przykładem, a także źródłem dobrych praktyk dla sektora prywatnego, czy też pozarządowego, poprzez swoje zaangażowanie jako pracodawcy we wdrażaniu równości kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach zatrudnienia.

*Praca opiekuńcza kobiet w rodzinie a dostęp do miejskiej infrastruktury – dane i fakty*

Rodzicielstwo oraz opieka nad dzieckiem mają ogromny wpływ na równe szanse obu płci w dostępie do dóbr i zasobów, a także na życie gospodarcze i społeczne.

Aby zwiększyć udział kobiet w rynku pracy i umożliwić im realizację swojego potencjału społecznego i zawodowego, władze lokalne mogą rozbudowywać obszar usług opiekuńczych. Sfera opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami z niepełnosprawnością czy starszymi) stereotypowo postrzegana jest jako przynależna kobiecie, co skutkuje tzw. „podwójnym etatem”, czyli wykonywaniem obok pracy zawodowej również pracy w gospodarstwie domowym, lub zupełną rezygnacją kobiet z pracy zawodowej.

Opieka nad dzieckiem jest obowiązkiem zarówno kobiety jak i mężczyzny. Stereotypowe postrzeganie, iż jest to zadaniem tylko i wyłącznie kobiety lub przerzucanie tej odpowiedzialności na babcie i dziadków, jest przyczyną rezygnowania tych grup społecznych ze swojej kariery zawodowej, czy też ze własnych ambicji, aspiracji, rozwijania pasji i zainteresowań. Można zauważyć, że kobiety częściej przechodzą na wcześniejszą emeryturę, a matki rezygnują z kariery zawodowej lub politycznej, aby opiekować się wnukami. Dodatkowo mężczyźni, poprzez nadmierne obciążenie pracą zawodową, wynikające ze stereotypowego postrzegania ich jako głównych żywicieli rodziny, często nie angażują się w sposób zgodny ze swoimi potrzebami w opiekę nad dziećmi, w tym również np. w ich życie szkolne.

Warto zauważyć, że większe angażowanie mężczyzn w życie rodzinne wpływa również na ich dobrostan i zdrowie, co ma ogromne znaczenie wobec danych przytoczonych w obszarze równości płci w zdrowiu.

Istnieje potrzeba, aby samorząd zapewnił wszystkim rodzicom dostęp do dobrej jakości opieki nad dzieckiem, aby umożliwić im pogodzenie pracy z życiem rodzinnym czy też publicznym. Winien promować te postawy, poprzez dawanie przykładu w organizacji na swoim terenie systemów opieki przystosowanych do potrzeb rodziców. Sprawny i dostępny system opieki nad dzieckiem powinien być dla samorządu jednym z priorytetów. Swoim przykładem i działaniami promocyjnymi na rzecz zrównoważonego systemu opieki nad dzieckiem powinien zachęcać do tego samego sektor prywatny i lokalnych pracodawców.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, zmienia się struktura demograficzna. W 2035 roku emeryci będą stanowili prawdopodobnie ok. 1/3 społeczeństwa. Wielu z nich prowadzi jednoosobowe gospodarstwa domowe. Przewiduje się, że w 2030 roku już ponad połowa (53 proc.) gospodarstw będzie prowadzona przez osoby powyżej 65 roku życia.

Ogranicza to zdolność kobiet do pełnego zaangażowania w życie gospodarcze i społeczne, a także izoluje je od społeczeństwa. Dodatkowe działania miasta w celu zapewnienia większej ilości miejsc w dziennych ośrodkach opieki nad osobami starszymi czy też niepełnosprawnymi, są niezbędne, aby opiekunowie mogli pracować.

Opiekunowie osób zależnych pełnią swoją rolę praktycznie 24 godziny na dobę, bezpłatnie, tym samym pozbawiając się praw emerytalno-rentowych, zasiłki są zaś tak niskie, iż całe gospodarstwa domowe popadają w ubóstwo. Ważnym wskaźnikiem opracowania planu przeciwdziałania wykluczeniu opiekunów osób zależnych jest oszacowanie liczby osób opiekujących się całodobowo innymi i zbadanie, w jakim procencie dotyczy to kobiet, a w jakim mężczyzn. Diagnoza pozwoli na właściwe zaangażowanie się samorządu w podjęcie środków zmierzających do zniesienia związanych z tym nierówności i zaplanowania odpowiednich form wsparcia, w tym usług wytchnieniowych dla opiekunów i opiekunek.

*Równość płci wobec działań obywatelskich – dane i fakty*

W czasie ostatnich wyborów samorządowych, które odbyły się w Polsce 16 listopada 2014 roku, obowiązywała ustawa kwotowa[[5]](#footnote-5), która zmieniła Ordynację Wyborczą do Sejmu, Parlamentu Europejskiego oraz do rad gmin, powiatów i sejmików wojewódzkich. Stanowiła ona, iż na listach wyborczych do tych organów władzy udział kandydatek (kobiet) i kandydatów (mężczyzn) nie może stanowić mniej niż 35%. Sankcją za niedopełnienie wymogu kwoty płci było niezarejestrowanie listy.

Poniższa statystyka wskazuje, że mimo tej Ustawy procent kobiet nie osiągnął tak zwanej masy krytycznej, czyli 30% składu danego organu. Masa krytyczna według Drude Dahlerup to warunek do tego, aby dana grupa społeczna, w tym wypadku kobiety, miała rzeczywisty wpływ na decyzje polityczne[[6]](#footnote-6).

Skład władz lokalnych w wyborach samorządowych w Polsce w 2014 r.:

* rady miasta – 8% kobiet, 92% mężczyzn;
* rady dzielnic – 7% kobiet, 93% mężczyzn;

sejmik wojewódzki – 20% kobiet, 80% mężczyzn.

Na tym tle Rada Miasta Gdańska prezentuje się powyżej średniej:

* Radni/-e Miasta Gdańska w kadencji 2014-2018 – 11 kobiet, 23 mężczyzn.

Ważną przeszkodą działalności samorządowej kobiet jest stereotyp, iż polityka jest męską sferą działalności. Dodatkową przyczyną niskiej aktywności politycznej kobiet jest konieczność godzenia przez nie ról zawodowych i rodzinnych, wobec których sfera działalności politycznej byłaby trzecim obszarem działalności.

Stąd kampanie promujące większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi lub zachęcającego do bardziej zrównowazonego podziału obowiązków w gospodarstwach domowych, mają szansę pośrednio wpłynąć również na poziom obecności kobiet w gremiach decyzyjnych.

Miasto Gdańsk, w myśl podnoszenia świadomości społecznej, może zbierać dane o reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na każdym poziomie, od rad dzielnic po Radę Miasta, o ich poziomie zaangażowania w lokalne wybory czy procesy konsultacyjne (jak budżet obywatelski czy konsultacje społeczne). A na ich podstawie planować kampanie społeczne zwiększające świadomość korzyści bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn z procesach i ciałach decyzyjnych z jednej strony, z drugiej zaś szerszego angażowania się mężczyzn w funkcje opiekuńcze.

*Równość kobiet i mężczyzn w sporcie i kulturze – dane i fakty*

Kobiety i mężczyźni, będąc pełnoprawnymi uczestnikami życia społecznego oraz w takim samym stopniu wpływając na środki finansowe gminy, mają prawo do równego dostępu do oferty i usług związanych z kulturą, sportem i rozrywką.

Przy podziale budżetu na te formy spędzania wolnego czasu należy uwzględnić różne doświadczenia i zainteresowania obu płci. Warto też wziąć pod uwagę to, że często są one stereotypowo postrzegane, na przykład zakłada się, że jedynie chłopcy grają w piłkę nożną, a dziewczynki ćwiczą balet.

Dla zapewnienia równego dostępu do oferty miasta związanej z kulturą i sportem oraz czasem wolnym, warto by Gdańsk zbadał ofertę zajęć w tych dwóch obszarach, poziom korzystania z nich kobiet i mężczyzn, chłopców i dziewczynek w tym również korzystania z infrastruktury sportowej oraz przeprowadził analizę wydatków budżetowych na sport i kulturę pod kątem równego dostępu bez względu na płeć. A następnie na podstawie tych badań – jeśli to wskazane- wprowadził mechanizmy, które zapewnią lepsze dostosowanie oferty zajęć sportowych i kulturalnych do potrzeb, zarówno kobiet i mężczyzn.

*Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej – dane i fakty*

Przemoc ma płeć. Przemoc nieproporcjonalnie częściej dotyka kobiet i często ma kontekst seksualny. Każda przemoc, również ta związana z płcią, jest pogwałceniem podstawowych praw człowieka i winna być piętnowana i karana.

Przemoc seksualna, szczególnie gwałt, nadal jest tematem tabu. Odpowiedzialnością za nią często obarcza się kobiety, sugerując, że prowokowały mężczyznę ubiorem, sposobem zachowania. Nadal panuje pogląd, iż najczęstszym sprawcom gwałtu jest nieznany mężczyzna, a miejsce przestępstwa to ciemny park lub ulica. Nic bardziej mylnego. W 2015 r. Fundacja na rzecz Emancypacji i Równości STER, Stowarzyszenie WAGA oraz Stowarzyszenie Victoria przeprowadziły badania ilościowe i jakościowe dotyczące przemocy seksualnej w Polsce, w tym na Pomorzu. Wyniki są przerażające i pokrywają się z wynikami z innych krajów europejskich. Okazało się, że sprawcą jest najczęściej mężczyzna znany kobiecie (partner, były partner), a najczęstszą formą gwałtu jest gwałt małżeński.

Według statystyk 23,1% kobiet doświadczyło gwałtu, z czego 41,3% - ponieważ mężczyzna wykorzystał swoją formalną lub nieformalną pozycję władzy, 41% ponieważ mężczyzna groził lub użył przemocy fizycznej.

22,2% kobiet zostało zgwałconych, w tym 79% wskutek zastosowania presji i ciągłego nacisku, 31% ponieważ mężczyzna wykorzystał swoją formalną lub nieformalną pozycję władzy, 23% ponieważ mężczyzna groził bądź użył przemocy fizycznej[[7]](#footnote-7).

Dane statystyczne Policji[[8]](#footnote-8) dotyczące przemocy domowej potwierdzają tezę, iż przemoc ma płeć, według nich na łączną liczbę osób doświadczających przemocy domowej 92529 – 67984 to kobiety. Wśród osób podejrzanych o przemoc (76206 osób ) 70035 to mężczyźni.

*Równość płci w obszarze zdrowia – dane i fakty*

*Struktura płci i wieku według jednostek pomocniczych miasta Gdańska* (stan na dzień 31.12.2014 r.)[[9]](#footnote-9) wskazuje, iż chłopców w Gdańsku rodzi się więcej niż dziewczynek. Powyżej 17 roku życia liczba chłopców sukcesywnie maleje. Po 50 roku życia różnica ilości kobiet w stosunku do mężczyzn gwałtownie rośnie, by osiągnąć szczyt w przedziale osób powyżej 80 roku życia ( kobiet jest więcej o ok. 40% w tej grupie). Badacze (m.in. dr Michał Kubiak) twierdzą, że mężczyźni szybciej umierają, gdyż prowadzą bardziej ryzykowny tryb życia, częściej niż kobiety sięgają po używki, prowadzą niezdrowy tryb życia oraz rzadziej korzystają z badań profilaktycznych oraz wizyt u lekarza. Te twierdzenia zdaje się potwierdzać pomorska statystyka zachorowalności na nowotwory złośliwe wśród mężczyzn, będąca jedną z najwyższych poziomów w Polsce.

Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego[[10]](#footnote-10) wynika, że Pomorze przoduje w największej zachorowalności na nowotwory złośliwe (zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn). Jak wynika z raportu Rejestru Nowotworów, wśród mężczyzn największe żniwo zbiera nowotwór płuc, gruczołu krokowego i jelita grubego. A wśród kobiet nowotwór piersi, jelita grubego i płuca.

Prof. dr hab. Witold Zatoński, pełnomocnik Dyrektora Centrum Onkologii-Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie do spraw Epidemiologii i Prewencji Nowotworów w wywiadzie dla „Gazety Wyborczej” twierdzi, iż przyczyną prawie 90 proc. zachorowań na nowotwór płuc są czynniki rakotwórcze papierosów[[11]](#footnote-11). Z kolei, jeżeli chodzi o zachorowania na raka szyjki macicy, który również często występuje na Pomorzu, może oznaczać, że w województwie jest szczególnie wysoka częstość infekcji brodawczakiem (HPV). Z kolei prof. Jacek Jassem, Kierownik Katedry i Kliniki Onkologii i Radioterapii GUMedu twierdzi, iż zachorowania na nowotwór jest wypadkową wielu czynników, z których ok. 2/3 związane są z naszymi zachowaniami i dietą.

Przy rozpatrywaniu obszaru zdrowia i profilaktyki chorób warto brać pod uwagę różne potrzeby kobiet i mężczyzn, które wynikają nie tylko z różnic biologicznych, ale także z różnych warunków życia i pracy. Warto zbadać jakie kwoty z dotychczasowego budżetu zadaniowego miasta przeznaczone zostały na ochronę zdrowia kobiet i mężczyzn. Miasto może również zweryfikować pod kątem równości płci swoje inicjatywy na rzecz edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.

**2.2 WIEK**

**Diagnoza – równe traktowanie ze względu na wiek**

Pomimo wielu prowadzonych już w Gdańsku inicjatyw (chociażby w ramach *Gdańskiej strategii rozwiązywania problemów społecznych do roku 2030*, *Gdańskiego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie na lata 2017-2020* i *Gdańskiego programu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2018-2020*) równe traktowanie ze względu na wiek wymaga kolejnych działań. Stymulują one potrzebę wieloaspektowego podejścia w różnych obszarach życia społecznego – od bezpieczeństwa, zdrowia, przez integrację społeczną, kulturę i czas wolny, aktywność obywatelską, zatrudnienie, aż po mobilność, transport i infrastrukturę.

*Dyskryminacja i przemoc związana z wiekiem – fakty i dane liczbowe*

Pod względem ograniczenia bezpieczeństwa osoby starsze doświadczają w 8,3% przypadków – znieważania, wyzwisk, ośmieszania, w 3,3% – zastraszania, szantażowania, w 2,3% – popychania, szturchania, w 1,3% – bicia, kopania, okaleczania, a w 3,5% zabierania ich własności. Przemoc dotyka w największym stopniu mieszkańców strefy centralnej i przemysłowej miasta Gdańska (ok 17%)[[12]](#footnote-12).

W obszarze zdrowia wciąż ma miejsce infantylizacja zarówno osób starszych, jak i osób młodych przez lekarzy, co skutkuje częstym lekceważeniem ich dolegliwości lub nieleczeniem chorób. Zbyt często zdarzają się przypadki zapisywania lekarstw nieodpowiednich lub niewskazanych z uwagi na wiek chorego, lub też przepisywania zbyt dużej liczby leków (tzw. polifarmakoterapia), co rzutuje na proces leczenia i funkcjonowania. Ponadto, wciąż niedostateczne wsparcie otrzymują osoby ze zdiagnozowaną chorobą otępienną (program realizowany w chorobie Alzheimera). Ogromnym problemem jest niesatysfakcjonujący dostęp do rehabilitacji poszpitalnej oraz utrudniony: do rehabilitacji. Zarówno osoby starsze, jak i ich opiekunowie rodzinni są wciąż niedostatecznie przeszkoleni w zakresie opieki, w tym pomocy w zapobieganiu powikłań.

Odrębną kwestią jest pilna potrzeba wsparcia opiekunów rodzinnych poprzez zapewnienie im usług wytchnieniowych, pomocy psychologicznej oraz tworzenie **miejsc, w których mogliby oni zdobyć wiedzę w zakresie sprawowania opieki.** Trudną sytuację osób starszych wymagających opieki pogłębia fakt niedostatecznej ilości miejsc w zakładach opiekuńczo-leczniczych oraz długi okres oczekiwania na miejsce w domach pomocy społecznej. Konieczne jest także szukanie rozwiązań na rzecz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu szerokich kadr obszaru wsparcia rodziny, pieczy zastępczej oraz opiekuńczych w domach pomocy społecznej.

W kontekście młodzieży, szczególnie istotną kwestią jest odpowiednie przygotowanie kandydatów na opiekunów usamodzielnienia dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą. Wśród osób młodych z niepełnosprawnościami diagnozuje się słaby dostęp do specjalistów, skutkujący pogarszaniem się stanu ich zdrowia.

W obszarze integracji społecznej dostrzegany jest problem osamotnienia osób starszych (41% seniorów deklaruje, że zawsze lub często pozostaje bez towarzystwa, a 38,5% odczuwa osamotnienie), co negatywnie wpływa na stan ich zdrowia. Na problem ten częściej wskazują kobiety[[13]](#footnote-13).

Osoby starsze skarżą się na niewystarczającą infrastrukturę połączoną ze wsparciem w samodzielnym zamieszkiwaniu. Od 13,4% do 45,7% osób (w zależności od grupy wiekowej – im osoba starsza, tym konieczny zakres wsparcia większy) odczuwa potrzebę korzystania z systematycznej pomocy innych osób (w tym rodziny). Jednocześnie zarówno dla osób starszych, jak i dla ich opiekunów istnieje potrzeba wsparcia w jak najdłuższym pozostawaniu osób starszych w swoim miejscu zamieszkania[[14]](#footnote-14). Niezbędne jest zatem wsparcie rozwoju sektora usług oraz mobilnych porad prawnych.

Sytuacja ekonomiczno-społeczna osób starszych również wykazuje wiele braków.Zagrożenie wykluczeniem społecznym dotykało w 2016 roku aż 21% rodzin emerytów i rencistów z uwagi na ubóstwo, niepełnosprawność, długotrwałą i ciężką chorobę (tj. 1 844 na 8 678 rodzin było objętych pomocą społeczną). 6,2% osób senioralnych deklaruje, że nie starcza im pieniędzy na najbardziej podstawowe potrzeby. W grupie tej wykazano większy procentowy udział kobiet. 4,8% seniorów nie może liczyć na pomoc finansową rodziny. Wśród osób deklarujących, że pieniędzy nie starcza nawet na podstawowe potrzeby, świadczenia z pomocy społecznej otrzymuje zaledwie 15,1% osób[[15]](#footnote-15).

W sytuacji ekonomiczno-społecznej osób młodych zdiagnozowana została potrzeba, aby skuteczniej wspierać osoby niepełnoletnie i zapobiegać utrwalaniu ubóstwa i dziedziczenia biernych postaw w następnych pokoleniach. Osoby młodsze wskazują również na brak systemowego dostrzegania ich i ich problemów przy projektowaniu polityk miejskich w zakresie integracji społecznej. Przekłada się to chociażby na brak wystarczających, zgodnych z potrzebami tej grupy działań adaptacyjnych przy zmianie szkoły. Potrzebne jest również zwiększenie udziału uczniów w podejmowaniu decyzji, co uczyniłoby szkoły publiczne bardziej przyjaznymi.

W obszarze kultury i czasu wolnego tylko 24,3% osób starszych deklaruje, że znajduje dla siebie ofertę kulturalną, a do aż 43,7% osób nie docierają informacje o wydarzeniach dostosowanych do ich potrzeb[[16]](#footnote-16). Doskwiera brak systemu wsparcia w dostępie do kultury dla osób „zamkniętych w mieszkaniach” (4,4% osób starszych praktycznie nie wychodzi z domu). Brak jest wystarczającego i dostosowanego do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością wsparcia w korzystaniu z nowoczesnych technologii dla osób starszych[[17]](#footnote-17).

Pod względem aktywności obywatelskiej dostrzega się niewystarczające wykorzystanie potencjału Gdańskiej Rady ds. Seniorów oraz Młodzieżowej Rady Miasta. Zarówno w obszarze kultury, jak i aktywności obywatelskiej zbyt mało jest realizowanych inicjatyw międzypokoleniowych, na co wskazują osoby zarówno młodsze, jak i starsze. Oferta zajęć pozalekcyjnych dla osób niepełnoletnich jest wciąż niewystarczająca i wysoko płatna, co dodatkowo komplikuje w niej udział osób w trudniejszej sytuacji.

W obszarze zatrudnienia seniorów dostrzegany jest brak narzędzi do wykorzystania doświadczenia i kompetencji osób, które chciałyby dłużej pracować. Skutkuje to wzrostem poziomu obciążenia demograficznego, czyli stosunku osób w wieku nieprodukcyjnym do 100 osób w wieku produkcyjnym. W 2016 roku wyniósł on w Gdańsku aż 66,5 (dla województwa pomorskiego – 62,3).
Dla porównania w 2010 wynosił on 54,6, a w 2015 – już 64[[18]](#footnote-18). Niezbędne jest zatem wsparcie rozwoju rynku pracy skierowanego do osób 65+. Osoby starsze wskazują na brak ofert pracy.

Pod względem infrastruktury, mobilności i transportu aż 21% osób starszych deklaruje, że napotyka na bariery architektoniczne w swoim budynku lub najbliższym otoczeniu. Najczęściej jest to brak windy (60,5%), wysokie lub strome schody (42%), dziury lub nierówne chodniki (29%) oraz brak podjazdu dla wózków, brak poręczy (ok 10%)[[19]](#footnote-19). Oczekiwane przez osoby starsze inwestycje to: budowa, modernizacja dróg, chodników, rozwój miejsc do wypoczynku na świeżym powietrzu, utworzenie klubów seniora, likwidacja barier architektonicznych, poprawa bezpieczeństwa. Osoby w podeszłym wieku mają również problem z korzystaniem z publicznego transportu. Niedostosowanie rozkładów jazdy transportu publicznego do czasu kończenia się przedstawień teatralnych, koncertów czy oper wyklucza wiele osób starszych z korzystania z oferty kulturalnej.

*Źródła diagnozy*

* spotkania konsultacyjne z liderami i liderkami organizacji pozarządowych i grup nieformalnych, takich jak: Stowarzyszenie „Starsi", Pomorska Delegatura Parlamentu Seniorów, Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku, Młodzieżowa Rada Miasta Gdańska;
* doświadczenie zawodowe i naukowe członków i członkiń grupy roboczej Modelu dotyczącej wieku;
* poniższe publikacje:
	+ Dane statystyczne: Rocznik statystyczny 2016, 2017, Statystyczne Vademecum Samorządowca 2016;
	+ Portal Miasta Gdańska: Demografia, pobrano 12.04.2018 z http://www.gdansk.pl/biznes/Gdansk-w-liczbach,a,33608; https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary;
	+ *Sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Gdańsku za rok 2016*;
	+ *Gdańska Strategia Rozwiązywania problemów społecznych do roku 2030;*
	+ *Gdański program przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie na lata 2017-2020;*
	+ P. Czekanowski, Społeczne aspekty starzenia się ludności w Polsce: perspektywa socjologii starości, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2012.
	+ P. Czekanowski, J. Załęcki, M. Brosz, Gdańska starość: portret socjologiczny mieszkańców Gdańska w wieku 65+, Fundacja Terytoria Książki, Gdańsk2013.
	+ A. Buczyńska, P. Buczyński, Aktywność społeczna gdańskich seniorów. Raport z realizacji badania ilościowego w ramach projektu „Gdański model wolontariatu seniorów – krok I” dofinansowany w ramach Rządowego Programu na rzecz Aktywności Osób Starszych na lata 2012-2013, Gdańsk 2013.
	+ Raporty z badań nad seniorami oraz standardy aktywności społecznej seniorów wypracowane przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku, pobrano 12.04.2018 z

https://wolontariatgdansk.pl/menuGroup/details/34.

* + *Program Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera i Innymi Zaburzeniami Dementywnymi i Ich Opiekunom (Rodzinom) na lata 2008-2009*;
	+ wystąpienia w ramach trzeciego dnia III Panelu obywatelskiego w Gdańsku: pobrano 12.04.2018 z http://www.gdansk.pl/panel-obywatelski/Relacja-z-trzeciego-spotkania-panelu,a,91059.

**2.3 POCHODZENIE ETNICZNE I NARODOWE**

**Diagnoza – pochodzenie etniczne i narodowe**

Jedną z przesłanek nierównego traktowania oraz dyskryminacji może być pochodzenie etniczne oraz narodowe osób mieszkających w Gdańsku. Problem ten dotyczyć może nie tylko mniejszości etnicznych i narodowych, osób, które posiadają obywatelstwo polskie, ale identyfikują się także z inną narodowością lub grupą etniczną, ale również cudzoziemców zamieszkujących i przebywających w Gdańsku.

*Mniejszości etniczne i narodowe– definicje*

Zgodnie z polskim prawodawstwem status mniejszości narodowych posiadają (w kolejności alfabetycznej): mniejszość białoruska, czeska, litewska, niemiecka, ormiańska, rosyjska, słowacka, ukraińska i żydowska. Ponadto wymienia się grupy uznane za mniejszości etniczne w rozumieniu ustawy: karaimską, łemkowską, romską i tatarską. Warto dodać, że polskie regulacje prawne definiują język kaszubski jako język regionalny[[20]](#footnote-20).

Definicje mniejszości zawarte w polskim prawodawstwie powodują, że nie wszystkie osoby dyskryminowane ze względów etnicznych lub rasowych w Polsce objęte są rozporządzeniami chroniącymi przed dyskryminacją. Jednocześnie spis powszechny umożliwia identyfikowanie się z narodowością lub grupą etniczną, która nie spełnia kryteriów zakwalifikowania jej do mniejszości w rozumieniu ustawy. W związku z powyższym na liście wyników spisu powszechnego widnieć mogą mniejszości niewymienione w ustawie. Ponadto w spisie powszechnym brane jest pod uwagę faktyczne stałe zamieszkiwanie na obszarze Polski, bez względu na posiadane obywatelstwo. Do mniejszości w rozumieniu ustawy zaliczają się zaś wyłącznie osoby posiadające polskie obywatelstwo.

*Mniejszości narodowe w Polsce i w Gdańsku – fakty i dane liczbowe*[[21]](#footnote-21)

Sytuacja gdańskich mniejszości narodowych i etnicznych w wymiarze statystycznym jest trudna do uchwycenia, brakuje bowiem danych dotyczących liczebności na poziomie samego miasta. Dane spisu powszechnego obrazują tylko sytuację w całej Polsce oraz województwie pomorskim, dane niniejsze według wielu mniejszości są też zaniżone. Tam gdzie to możliwe, podajemy szacunkowe dane dla Gdańska, zgłoszone przez same mniejszości.

Białorusini to mniejszość narodowa, do której przynależność, podczas narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań przeprowadzonego w 2011 r., zadeklarowało 43 878 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 389. Organizacją skupiającą Białorusinów w Pomorskiem jest Białoruskie Towarzystwo Kulturalne „Chatka”, z siedzibą w Sopocie.

Czesi –to mniejszość narodowa, do której przynależność zadeklarowało podczas Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2011 r.2 831 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 123. Pomorscy Czesi nie są zrzeszeni w żadnej organizacji.

Litwini to mniejszość narodowa. Narodowość litewską, podczas spisu powszechnego w 2011 roku zadeklarowało 7 376 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 319. Główną organizacją skupiającą przedstawicieli tej narodowości w Polsce jest Stowarzyszenie Litwinów w Polsce z oddziałem w Gdańsku.

Niemcy to mniejszość narodowa, do której przynależność podczas spisu ludności przeprowadzonego w 2011 roku zadeklarowało 144 236 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 4 614. Najważniejszą organizacją tej społeczności jest Związek Mniejszości Niemieckiej w Gdańsku.

Ormianie to mniejszość narodowa, do której przynależność podczas spisu ludności w 2011 roku zadeklarowało 1 683 obywateli, w tym: w województwie pomorskim – 94. Organizacją Ormian jest Związek Ormiański w Gdańsku.

Rosjanie to mniejszość narodowa, do której przynależność podczas spisu ludności w 2011 roku zadeklarowało 8 796 obywateli, w tym: w województwie pomorskim – 504. Pomorscy Rosjanie nie posiadają autonomicznych organizacji narodowych, jednak w Gdańsku działa Rosyjskie Centrum Nauki i Kultury.

Słowacy to mniejszość narodowa, do której przynależność w przywoływanym spisie ludności zadeklarowało 2 739 obywateli RP, w tym w województwie pomorskim – 77. Pomorscy Słowacy nie są zrzeszeni w żadnej organizacji.

Ukraińcy to mniejszość narodowa obejmująca 38 795 obywateli według spisu ludności 2011 roku, w tym w województwie pomorskim dotyczy 3 932 osób. Najważniejszą organizacją skupiającą Ukraińców jest Związek Ukraińców w Polsce, Zarząd Koła w Gdańsku.

Żydzi to mniejszość narodowa, do której przynależność zadeklarowało w przywoływanym już spisie 7 353 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 464. W Gdańsku znajduje się Gmina Wyznaniowa Żydowska, ponadto działa tu Niezależna Gmina Wyznania Mojżeszowego w RP. Funkcjonuje też gdański oddział Towarzystwa Społeczno-Kulturalnego Żydów.

W Gdańsku zamieszkuje wielu innych przedstawicieli mniejszości narodowych, posiadających obywatelstwo polskie i pochodzących m.in. z Syrii, Palestyny, Iraku, Egiptu, Turcji, Iranu, Azerbejdżanu, Bułgarii, Grecji i innych krajów.

*Mniejszości etniczne Polsce i w Gdańsku – fakty i dane liczbowe*[[22]](#footnote-22)

Karaimi są najmniej liczną mniejszością etniczną, a zarazem wyznaniową. Podczas Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2011 roku narodowość karaimską zadeklarowało 314 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 27 osób. Organizacją Karaimów są organizacje ogólnopolskie - Związek Karaimów Polskich, Fundacja Karaimskie Dziedzictwo oraz Karaimski Związek Religijny.

Łemkowie to mniejszość etniczna, do której przynależność podczas spisu powszechnego w 2011 roku zadeklarowało 9 640 obywateli RP w tym w województwie pomorskim – 110. Pomorscy Łemkowie nie posiadają swojej organizacji.

Romowie to mniejszość etniczna, do której przynależność, podczas spisu ludności w 2011 roku zadeklarowało 16 726 obywateli RP, w tym w województwie pomorskim – 125. Pomorscy Romowie nie są zrzeszeni w żadnej organizacji ani stowarzyszeniu.

Tatarzy to mniejszość etniczna, do której przynależność, podczas spisu powszechnego w 2011 roku zadeklarowało 1 828 obywateli RP, w tym w województwie pomorskim – 175. Organizacją zrzeszającą Tatarów w Pomorskiem jest Narodowe Centrum Kultury Tatarów RP w Gdańsku. Działa także Związek Tatarów Gdańskich. Ponadto duża część Tatarów w Pomorskiem skupiona jest w Muzułmańskiej Gminie Wyznaniowej w Gdańsku. Mniejszość niniejsza szacuje, że w Gdańsku żyje około 100-150 osób.

Społeczność posługująca się językiem regionalnym – kaszubskim, przynależność do której w ostatnim spisie powszechnym z 2011 roku zadeklarowało 228 tysięcy obywateli, przede wszystkim żyjących w woj. pomorskim. Główną organizacją kaszubską jest Zrzeszenie Kaszubsko-Pomorskie w Gdańsku.

*Cudzoziemcy w Gdańsku – fakty i dane liczbowe*

Na co dzień w Gdańsku żyje, mieszka i pracuje między 30 a 40 tysięcy cudzoziemców, zameldowani migranci w mieście pochodzą z 107 państw i wszystkich kontynentów, mówią w przynajmniej w 75 językach.

W Gdańsku, jak i w całej Polsce najwięcej cudzoziemców pochodzi z Ukrainy. Mieszkający w tym mieście Ukraińcy (w sumie ponad 20 tysięcy osób) to imigranci przede wszystkim z powodów ekonomicznych – przyjeżdżają do Gdańska, gdyż tu znajdują pracę i nadzieję na wyższy standard życia.

Na podstawie dostępnych danych na temat zameldowania – a jest to jedyny wskaźnik, na jakim jesteśmy w stanie bazować, by oszacować liczbę cudzoziemców i cudzoziemek na poziomie miejskim – obcokrajowcy stanowią niecały 1% populacji Gdańska (stan na 2017 rok). Wskaźnik ten wynosi ponad 6%, jeśli przyjmiemy, że cudzoziemców mieszka tutaj 30 tysięcy.

W Gdańsku w 2017 roku zameldowanych było 4 667 cudzoziemek i cudzoziemców. Najwięcej spośród nich posiada meldunek na pobyt czasowy – 3 735 osób, 932 osoby zameldowane są na pobyt stały. W 2013 roku zameldowanych w Gdańsku było 2320 cudzoziemców i cudzoziemek, w 2014 roku – 2766 osób, w 2015 roku – 3323 osób, w 2016 roku – 3739 cudzoziemców i cudzoziemek. Wśród 20 najczęstszych krajów pochodzenia cudzoziemców znajdują się: Ukraina, Białoruś, Rosja, Indie, Niemcy, Chiny, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone Ameryki, Litwa, Włochy, Szwecja, Armenia, Finlandia, Francja, Turcja, Norwegia, Hiszpania, Egipt, Kazachstan, Bułgaria[[23]](#footnote-23).

Gdańsk rozwija się również jako akademickie centrum. Na pomorskich uczelniach studiuje blisko 2 tysiące zagranicznych studentów, głównie z Ukrainy, Rosji, Białorusi, Skandynawii, USA, Arabii Saudyjskiej, Indii i Pakistanu.

Niezwykle ciekawych danych o skali zapotrzebowania na zatrudnienie cudzoziemców, a pośrednio o skali migracji w Gdańsku, dostarcza Gdański Urząd Pracy. Okazuje się, że w 2017 roku wydano ponad 63 tysiące Oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, co stanowi dwukrotnie więcej niż w 2016 roku (32 tysięcy) oraz trzykrotnie więcej oświadczeń niż w roku 2015 (11 tysięcy). Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę wzrosła w 2015 roku, w porównaniu z 2014 rokiem, o 100% – i liczyła w Gdańsku ponad 3 tysiące[[24]](#footnote-24).

W Gdańskich szkołach uczy się niemal 1 tysiąc dzieci cudzoziemskich, a miejskie centrum informacji i wsparcia cudzoziemców prowadzone przez Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek każdego roku obsługuje i wspiera ponad 1,5 tysiąca nowo przybyłych obcokrajowców[[25]](#footnote-25).

*Problemy i potrzeby mniejszości etnicznych i narodowych oraz cudzoziemców w Gdańsku*

Sytuacja mniejszości etnicznych i narodowych, szczególnie tych zdefiniowanych w odnośnej ustawie, jest nieco odmienna niż sytuacja cudzoziemców w Gdańsku. Mniejszości etniczne i narodowe mają zagwarantowany szereg praw, w tym wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Na poziomie miasta Gdańska zadania te realizowane są poprzez aktywność kulturalną, system edukacji, czy też pomocy i integracji społecznej. Zdaniem przedstawicieli mniejszości etnicznych i narodowych pracujących nad modelem miasto Gdańsk wypełnia te zadania na podstawowym poziomie. Istnieje wiele obszarów, które mogą zostać wzmocnione i rozszerzone. Warto także podkreślić, że przedstawiciele mniejszości etnicznych i narodowych, w odróżnieniu od cudzoziemców, posiadają obywatelstwo polskie i dysponują pełnią praw, z których mogą korzystać na co dzień.

Jednym z głównych problemów zgłaszanych przez mniejszości etniczne i narodowe w Gdańsku jest brak własnych instytucji kultury, edukacji i integracji społecznej. Istniejące organizacje zrzeszające mniejszości etniczne i narodowe doświadczają problemów organizacyjnych, infrastrukturalnych a także finansowych. Funkcjonujący w Gdańsku program współpracy z organizacjami pozarządowymi nie zawiera bezpośrednio zapisów mówiących o realizacji zadań wspierających „działalność na rzecz mniejszości narodowych i etnicznych oraz języka regionalnego”, zdefiniowanych w ustawie o pożytku publicznym. Działania te realizowane są poprzez sferę „kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego”, gdzie zdefiniowano potrzebę realizacji „projektów mających na celu zachowanie i rozwój dziedzictwa kulturowego i tożsamości gdańskiej, kaszubskiej, pomorskiej, mniejszości narodowych, mniejszości etnicznych”[[26]](#footnote-26). Organizacje działające na rzecz mniejszości etnicznych i narodowych zwracają także uwagę na małą aktywność niektórych społeczności, spowodowaną brakiem liderów, a czasem zaawansowanym wiekiem niektórych działaczy. Podkreślenia wymaga także fakt małej otwartości niektórych grup mniejszości, konflikty pomiędzy tymi społecznościami, a także niechęć wobec cudzoziemców przybywających z krajów pochodzenia.

Sytuacja cudzoziemców, szczególnie tych nieznających języka polskiego, nieposiadających rodziny czy znajomych, nieznających prawa i obyczajów, nieorientujących się w środowisku lokalnym, nieznających miasta, instytucji i organizacji, jest bardzo trudna. W przypadku cudzoziemców w Gdańsku potrzeby i problemy dotyczą kilku sfer.

Pierwszą, kluczową dla równego traktowania jest kwestia bezpieczeństwa i ochrony wobec zjawiska rasizmu i ksenofobii. W Polsce wzrasta liczba przestępstw z nienawiści, czyli opisanych następująco w art. 257 kodeksu karnego: „Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej, albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. O ile w 2011 roku jednostki prokuratury krajowej zarejestrowały jedynie 272 postepowań o powyższe przestępstwa, to już w 2016 roku liczba ta wzrosła niemalże pięciokrotnie – do 1314 przypadków. Niepokojące wnioski nasuwa również analiza udostępnionych danych dotyczących pierwszego półrocza 2017 roku, która wskazuje na dalszy wzrost liczby przestępstw popełnionych z powyższych pobudek, i to w niemalże wszystkich regionach Polski[[27]](#footnote-27). Wzrost liczby spraw związanych z przestępstwami z nienawiści odnotowuje także Rzecznik Praw Obywatelskich, odpowiedzialny za wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania[[28]](#footnote-28). W Gdańsku rocznie prowadzonych jest kilkadziesiąt postępowań prokuratorskich w zakresie przestępstw z nienawiści, także Policja wszczyna kilkadziesiąt postępowań przygotowawczych w zakresie czynów motywowanych nienawiścią. Z danych Komendy Miejskiej Policji w Gdańsku wynika, że liczba postępowań wszczętych w sprawie przestępstw z nienawiści wynosiła w 2015 roku 23, w 2016 roku 22 a w 2017 roku 30. W 2015 roku Policja stwierdziła 22, w 2016 roku 30 a w 2017 roku 23 przestępstwa z nienawiści[[29]](#footnote-29). W ostatnich latach wyraźnie wzrasta liczba przestępstw kierowanych wobec społeczności muzułmańskiej i arabskiej. Na uwagę zasługuje fakt, że oficjalne statystyki dotyczące przestępstw z nienawiści odnotowują jedynie około 10% wszystkich przypadków, wiele z nich nie jest wykazywana w oficjalnych statystykach (brak zgłoszeń)[[30]](#footnote-30).

Drugą, kluczową dla równego traktowania migrantów i migrantek kwestią, są warunki pracy. Co do zasady w przypadku cudzoziemców obowiązują inne ramy prawne i migranci traktowani są inaczej niż obywatele Polscy. Niemniej przewlekłość i zawiłość postępowań w zakresie uzyskania prawa pobytu i zatrudnienia może nosić znamiona dyskryminacji, sprzyja także oszustwom i nadużyciom na rynku pracy. Rośnie w Gdańsku liczba odnotowywanych sytuacji nielegalnego zatrudnienia, w tym powodowanego zakończeniem możliwości pracy na podstawie tzw. oświadczenia (po 6 miesiącach), a długotrwałymi procedurami uzyskania pozwolenia na pracę. Cudzoziemcy dużo bardziej niż obywatele polscy narażeni są na naruszenia prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych ze strony pracodawców. Zjawiskiem powszechnym stają się nieuczciwe działania agencji zatrudnienia, z których korzystają pracodawcy zatrudniający cudzoziemców. Migranci doświadczają również oszustw, takich jak niewypłacanie wynagrodzeń, ponadnormatywny czas pracy, nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie zdrowotne; niewolniczego stosunku pracy, zwłaszcza w przestrzeni tzw. niewidzialnej pracy wykonywanej w domach przy sprzątaniu lub świadczeniu opieki. Obcokrajowcy w sposób szczególny zagrożeni są także handlem ludźmi. Cudzoziemcy wykluczeni są również z możliwości ubiegania się o zatrudnienie w niektórych instytucjach publicznych, zarówno na szczeblu rządowym jak i samorządowym, co wynika z niejasnych interpretacji prawnych, a może być przedmiotem spraw o dyskryminację.

Trzecim obszarem, fundamentalnym dla równych szans cudzoziemców w Gdańsku, jest sprawa dostępu do usług publicznych. Z jednej strony wyzwaniem jest zapewnienie tłumaczeń cudzoziemcom nieznającym języka polskiego, z drugiej strony zapewnienie powszechnej i dostępnej nauki języka polskiego na różnych poziomach. Informacje szczególnie w języku angielskim, niemieckim, ukraińskim i rosyjskim w związku z liczbą cudzoziemców, posługujących się tymi właśnie językami, wydawałyby się najbardziej potrzebne. Dostęp do wielu usług publicznych ale też prywatnych utrudniony jest przez brak znajomości języka. Dotyczy to nie tylko informacji urzędowych związanych z zamieszkiwaniem w mieście (np. sprawy obywatelskie, edukacja, mieszkalnictwo), ale i transportem publicznym czy kwestiami bezpieczeństwa. W perspektywie najbliższych lat z pewnością dostępność wielu usług publicznych musi być usprawniana, ale także ich zakres czy sposób świadczenia dostosowywany do cudzoziemców, tak by wdrażać politykę integracyjną, a nie asymilacyjną[[31]](#footnote-31). Fundamentalny w tym zakresie jest dostęp do usług publicznych w sytuacjach kryzysu czy dyskryminacji lub przemocy. Cześć cudzoziemców, pochodzących z krajów lub kultur, gdzie istnieje duża nieufność wobec instytucji publicznych, zgłaszania problemów lub kryzysów, ma jeszcze bardziej utrudnioną sytuację. Zwrócić z pewnością należy uwagę na kwestię kobiet cudzoziemskich narażonych na przemoc fizyczną, psychiczną, seksualną czy ekonomiczną, często mającą miejsce w rodzinie lub w miejscu pracy. Istotnym polem jest także dostęp do usług prywatnych, szczególnie w zakresie mieszkalnictwa. Odnotowywane są tutaj dość częste sytuacje odmowy i niechęci do wynajmowania mieszkań migrantom, a także sytuacje zawierania niekorzystnych umów z bardzo wysokimi kaucjami i zawyżonymi stawkami.

Istnieje pewna grupa potrzeb i problemów wspólnych dla mniejszości etnicznych i narodowych, a także cudzoziemców, zidentyfikowana podczas prac nad Modelem. Otóż obie te grupy zwracają uwagę na potrzebę edukacji i komunikacji społecznej o odmienności, migracjach, a także innych kulturach czy religiach. Niewątpliwie kompetencje międzykulturowe umożliwiające poruszanie się i budowanie relacji z przedstawicielami różnych kultur czy narodowości stają się kluczowymi zasobami XXI wieku. Mieszkańcy Gdańska powinni nabywać wiedzę i kompetencje w zakresie mniejszości etnicznych i narodowych, ale także w zakresie migracji i sytuacji cudzoziemców. Kolejną pilną potrzebą jest kwestia tworzenia przestrzeni, instytucji, organizacji, a także projektów i wydarzeń wzmacniających i integrujących społeczności cudzoziemców, z przedstawicielami mniejszości etnicznych i narodowych. Innym ważnym aspektem pozostaje integracja migrantów, mniejszości etnicznych i narodowych z całością społeczności mieszkańców Gdańska, co powinno odbywać się zarówno na poziomie inicjatyw ogólnomiejskich, ale także, a może przede wszystkim na poziomie relacji sąsiedzkich, lokalnych społeczności i dzielnic.

**2.4 RELIGIA (WYZNANIE), ŚWIATOPOGLĄD, BEZWYZNANIOWOŚĆ**

**Diagnoza – równe traktowanie ze względu na wyznanie i bezwyznaniowość**

Wolność myśli, sumienia i religii (wyznania) jest jednym z podstawowych praw człowieka. W polskim prawie, zgodnie z Konstytucją RP z 1997 roku, ratyfikowanymi przez Polskę umowami międzynarodowymi i traktatami stanowiącymi prawo Unii Europejskiej, znajdują się regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na religię (wyznanie) lub światopogląd (bezwyznaniowość)[[32]](#footnote-32) – pod tym pojęciem mieszczą się takie przekonania jak: agnostycyzm, ateizm, świecki humanizm[[33]](#footnote-33). Artykuł 25 ustęp 2 Konstytucji RP[[34]](#footnote-34) zobowiązuje władze publiczne w Rzeczypospolitej Polskiej do zachowania bezstronności w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych, zapewniając swobodę ich wyrażania w życiu publicznym.

*Dyskryminacja i nietolerancja na tle religijnym – definicje*

*Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach* precyzuje, że dyskryminacja i nietolerancja na tle religijnym to „jakiekolwiek rozróżnienie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie oparte na religii lub przekonaniach, a mające za swój cel albo za swój skutek zniesienie lub podkopanie uznania, korzystania lub urzeczywistnienia praw człowieka i podstawowych wolności na zasadzie równości”[[35]](#footnote-35).

*Wspólnoty wyznaniowe – fakty i dane liczbowe*

W Gdańsku działają następujące kościoły i związki wyznaniowe wpisane do Rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych:

CHRZEŚCIJAŃSTWO

Kościoły i obrządki wschodnie:

* Polski Autokefaliczny Kościół Prawosławny (parafia Gdańsk)
* Kościół Greckokatolicki (parafia Gdańsk)
* Kościół Ormiańskokatolicki (diaspora Gdańsk)

Kościoły i obrządki zachodnie:

* Kościół Rzymskokatolicki (archidiecezja gdańska)
* Kościół Chrześcijan Baptystów (dwa zbory Gdańsk)
* Kościół Ewangelicko-Augsburski w RP (parafia Sopot)
* Kościół Ewangelicko-Reformowany w RP (diaspora Sopot)
* Kościół Ewangelicko-Metodystyczny w RP(parafia Gdańsk)
* Kościół Polskokatolicki w RP (parafia Gdańsk)
* Kościół Anglii (kapelania Warszawa / diaspora Gdańsk)
* Kościół Adwentystów Dnia Siódmego (zbór Gdańsk)
* Kościół Starokatolicki w RP (kuria / parafia Gdańsk)
* Kościół Wolnych Chrześcijan w RP (zbór Gdańsk)
* Kościół Zielonoświątkowy w RP (dwa zbory Gdańsk)
* Ewangeliczny Kościół Reformowany (zbór Gdańsk)
* Gospel Church (zbór Gdańsk)
* Reformowany Kościół Katolicki (diaspora)

JUDAIZM

* Niezależna Gmina Wyznania Mojżeszowego w RP
* Związek Postępowych Gmin Żydowskich (Beit Trójmiasto)
* Związek Gmin Wyznaniowych Żydowskich w RP (synagoga)

ISLAM

* Liga Muzułmańska w RP
* Muzułmański Związek Religijny w RP

BUDDYZM

* Buddyjska Wspólnota Zen Kannon,
* Buddyjski Związek Diamentowej Drogi Linii Karma Kagyu
* Międzynarodowa Wspólnota Dzogczen Namdagling
* Szkoła Zen Kwam Um (tu: Gdański Ośrodek Zen)
* Związek Buddyjski Bencien Karma Kamtsang

POZOSTAŁE

* Stowarzyszenie Badaczy Pisma Świętego
* Świadkowie Jehowy
* Świecki Ruch Misyjny „Epifania”
* Rodzima Wiara (obwód Rumia)[[36]](#footnote-36)

Dane liczbowe dotyczące osób należących do kościołów i związków wyznaniowych dotyczą jednostek administracyjnych wykraczających poza obszar województwa pomorskiego. Według *Rocznika Statystycznego Województwa Pomorskiego 2017* największa część ludności to osoby wyznania rzymskokatolickiego, następnie prawosławnego, protestanckiego i tradycji protestanckiej, greckokatolickiego, islamskiego, wspólnot wywodzących się z tradycji Dalekiego Wschodu i innych[[37]](#footnote-37). Zestawienie nie uwzględnia jednak judaizmu oraz osób nieidentyfikujących się z żadnym z powyższych kościołów lub związków wyznaniowych. Nie istnieje także analogiczny do *Rejestru...* wykaz wspólnot zrzeszających osoby na podstawie światopoglądu bezwyznaniowego, działają one jako organizacje pozarządowe.

*Rocznik...* nie podaje danych liczbowych tylko dla Gdańska. Możemy jednak założyć, że zdecydowaną większość w tym mieście stanowią osoby deklarujące przynależność do kościoła rzymskokatolickiego. W sytuacji, w której jedno z wyznań jest dominujące pod względem liczby wyznawców i wyznawczyń, władza publiczna w sposób szczególny powinna dbać o respektowanie „wolności sumienia i wyznania oraz wolności praktyk religijnych. [...] Specyfiką systemów demokratycznych jest […] to, że naruszeń praw człowieka nie definiuje się w kategoriach wielkich liczb, ale praw poszczególnych ludzi, grup społecznych i mniejszości do poszanowania ich systemów wartości oraz respektowania ich potrzeb i aspiracji”[[38]](#footnote-38). Jednym z największych zagrożeń w tym obszarze jest uniwersalizowanie jednej tradycji religijnej czy światopoglądowej na wszystkich członków i wszystkie członkinie danej społeczności, co prowadzić może do nierównego traktowania i dyskryminacji osób z grup mniejszościowych.

*Dyskryminacja ze względu na wyznanie i światopogląd – główne problemy*

Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania, obszarami, w których najczęściej dochodzi w Polsce do dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd są: organizacja nauki religii w szkołach, dyskryminacja ze względu na wyznanie w zatrudnieniu oraz świecki charakter oficjalnych uroczystości[[39]](#footnote-39). Diagnozę rozwijają: dane zebrane przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz raport z badania ankietowego *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*[[40]](#footnote-40). W diagnozie zostały także uwzględnione kwestie zgłaszane przez osoby uczestniczące w opracowywaniu rekomendacji w grupie docelowej.

Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich pt. *Dostępność lekcji religii wyznań mniejszościowych i lekcji etyki w ramach systemu edukacji szkolnej* doprecyzowuje, że w przypadku pierwszej z tych sytuacji chodzi o organizację nauki religii mniejszościowych i etyki w szkołach. Zwrócono w nim uwagę na to, że „możliwość organizacji lekcji religii i lekcji etyki w ramach systemu oświaty jest wyrazem wolności sumienia i religii oraz prawa rodziców do wychowywania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami”[[41]](#footnote-41). W Gdańsku (stan na wrzesień 2017) w ramach systemu oświaty w grupach międzyszkolnych organizowane są lekcje religii mniejszościowych kościołów i związków wyznaniowych takich jak: Kościół Adwentystów Dnia Siódmego, Kościół Ewangelicko-Augsburski, Polski Autokefaliczny Kościół Prawosławny, Kościół Chrześcijan Baptystów, Kościół Greckokatolicki, Kościół Zielonoświątkowy i Kościół Chrześcijan Baptystów Drugi Zbiór. Na lekcje te uczęszcza 210 uczniów (dane z początku roku szkolnego 2017/2018; liczba ta wzrosła od roku szkolnego 2015/2016, kiedy było to 176 uczennic i uczniów) z kilkudziesięciu gdańskich przedszkoli i szkół. Od 2015 roku zwiększyła się znacznie liczba dzieci i młodzieży uczestniczących w lekcjach religii organizowanych w parafiach: greckokatolickiej i prawosławnej, co spowodowane może być coraz liczniejszą grupą imigrantek i imigrantów przede wszystkim z Ukrainy w mieście. Z zestawiania tych danych z listą kościołów i związków wyznaniowych w Gdańsku wynika, że lekcje religii większości z nich nie są organizowane w ramach systemu oświaty. Nie posiadamy informacji diagnozujących przyczyny takiego stan rzeczy, możemy się jednak posiłkować wynikami badań ogólnopolskich[[42]](#footnote-42).

Zarówno *Biuletyn* jak i raport z badania ankietowego *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*[[43]](#footnote-43)wskazują na: niewystarczającą wiedzę dyrektorów i dyrektorek szkół na temat zasad organizowania lekcji etyki i religii mniejszościowych z czym wiąże się między innymi brak informowania rodziców o zasadach udziału w tych lekcjach, zniechęcanie rodziców przez kadrę szkół do zapisywania dzieci na te lekcje, brak opieki pedagogicznej dla dzieci nieuczestniczących w lekcjach religii lub wydarzeniach o charakterze religijnym (w tym w rekolekcjach). W Polsce, a więc także w Gdańsku, nie są prowadzone statystyki dotyczące udziału dzieci i młodzieży w lekcjach religii i etyki, dlatego trudno stwierdzić, jak wygląda on na różnych szczeblach edukacji (z badań ankietowych oraz informacji od nauczycieli i nauczycielek wynika, że udział w lekcjach religii spadana kolejnych etapach edukacji) i czy kolejne zmiany w prawie oświatowym wprowadzane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej dotyczące organizacji tych lekcji wpływają na dane liczbowe. Cenne byłoby przebadanie gdańskich przedszkoli i szkół pod kątem praktycznych aspektów organizacji tych lekcji, pojawiających się trudności, obszarów wymagających wsparcia i poprawy.

Rodzice zwracają także uwagę na sytuacje, w których tradycje religii rzymskokatolickiej pojawiają się w przestrzeni szkoły poza lekcjami religii, co prowadzić może do niebezpośredniej dyskryminacji uczniów i uczennic, którzy nie są jej wyznawcami. Przykładem takiej sytuacji jest np. zachęcanie dzieci do przebierania się za świętych patronów lub święte patronki ich imion i związana z tym ochrona przed otrzymaniem tego dnia złej oceny z przedmiotów innych niż religia. Jest to przykład sytuacji, w której założenie, że dana tradycja religijna czy światopoglądowa dotyczy wszystkich członków i członkiń danej społeczności, może prowadzić do wykluczenia części z nich. Raport *Dyskryminacja w szkole...* pokazuje także, że w większości szkół nie ma równoprawnego uwzględniania symboliki religijnej różnych wyznań i światopoglądów. W obliczu zmian społecznych – rosnącej migracji z różnych kręgów kulturowych i religijnych, sekularyzacji społeczeństwa – zadbanie o przestrzeń dla różnych tradycji religijnych i światopoglądowych będzie coraz większym wyzwaniem.

Kolejnymi wyzwaniami w tym obszarze są: tworzenie oferty kulturalnej, która będzie odzwierciedlała różnorodność wyznaniową i światopoglądową osób mieszkających w Gdańsku i pozwalała im utrwalać i rozwijać swoją tożsamość (przykładem działania, które spotkało się z dużym zainteresowaniem osób mieszkających w Gdańsku jest Noc Świątyń), neutralność religijna i światopoglądowa miejskich portali informacyjnych, udział przedstawicieli władz publicznych w wydarzeniach o charakterze religijnym oraz przedstawicieli kościołów i związków wyznaniowych w wydarzeniach miejskich. W Gdańsku nie mamy także uporządkowanej bazy informacji dotyczącej religii, wyznań i światopoglądów mieszkających tu osób, która mogłaby być źródłem wiedzy na potrzeby działań międzykulturowych i na styku różnych wspólnot religijnych.

Gdańskie instytucje kultury włączają do swoich programów wątki związane z różnorodnością religijną osób mieszkających w Gdańsku, choć dotyczy to przede wszystkim stanu historycznego. Instytut Kultury Miejskiej w ramach projektu Gdańskie Miniatury realizował między innymi „Cykl wielokulturowy” oraz program „Kościoły i szpitale”, który uwzględniał także świątynie innych niż rzymskokatolickie wyznań. Z kolei Nadbałtyckie Centrum Kultury zorganizowało grę miejską śladami różnych wyznań. Wiele instytucji kultury w Gdańsku włączyło się w 2017 roku w obchody 500-lecia Reformacji, a jednym z projektów dofinansowywanych ze środków Miasta Gdańska w ramach konkursu na realizację zadań z zakresu kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego określonych w Programie współpracy Miasta Gdańska z organizacjami pozarządowymi jest od kilku lat Festiwal Kultury Żydowskiej „Zbliżenia”. We wspomnianym konkursie o środki aplikować mogą między innymi osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów ustawy o stosunku państwa do Kościoła rzymskokatolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego[[44]](#footnote-44). Od lat w Gdańsku odbywają się także: Tydzień Modlitw o Jedność Chrześcijan wraz z Modlitwą o Pokój, gromadzący chrześcijan, wyznawców islamu i judaizmu, oraz Modlitwy wielowyznaniowe (chrześcijańskie, muzułmańskie i żydowskie) na Cmentarzu Nieistniejących Cmentarzy (1 listopada).

Przy zmieniającym się profilu społecznym osób zamieszkałych w Gdańsku, na który wpływają trendy społeczno-gospodarcze, istotnym wydaje się dostosowywanie usług publicznych tak, by były one dostępne dla wszystkich bez względu na religię, wyznanie czy światopogląd.

**2.5 NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ**

**Diagnoza – równe traktowanie osób z niepełnosprawnością**

Zgodnie z Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych[[45]](#footnote-45) **osoby z niepełnosprawnością** to takie, które „mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”**[[46]](#footnote-46).**Konwencja opiera się na założeniu, że każdej osobie, bez względu na wiek, płeć, rodzaj niepełnosprawności czy inne przesłanki, przysługują te same prawa, w tym prawo do bycia włączoną we wszystkie obszary funkcjonowania społeczeństwa.Założenia te są konsekwencją i wyrazem społecznego modelu niepełnosprawności[[47]](#footnote-47) opartego o prawa człowieka i uznanie jego przyrodzonej godności.Zgodnie z tym modelem całe społeczeństwo staje sięodpowiedzialne za rozwiązywanie problemów powstających w sytuacji niepełnosprawności.

Konwencja stawia nam zatem za cel tworzenie takiej przestrzeni (prawnej, a w konsekwencji społecznej), w której osoby z niepełnosprawnością będą mogły stać się częścią społeczności, tworząc relacje z innymi jej członkami i członkiniami, czerpiąc z niej i wnosząc swój wkład, zgodnie z własnymi możliwościami. Kluczowe jest zatem doprowadzenie do zmiany postaw społecznych, co wymaga działań skierowanych zarówno do pełnosprawnej większości, jak i do osób z niepełnosprawnością.

*Osoby z niepełnosprawnością – dane liczbowe i fakty*

W województwie pomorskim 12,5% mieszkańców i mieszkanek (284,5 tysiąca) to osoby z niepełnosprawnością. 59,4% to osoby niepełnosprawne według statusu prawnego i biologicznego, jednak aż 29,8% nie posiada formalnego statusu osoby niepełnosprawnej, choć doświadcza niepełnosprawności[[48]](#footnote-48). Osoby te nie stanowią jednorodnej grupy, różni je rodzaj niepełnosprawności, a także pozostałe uwarunkowania, które wpływają na sposób w jaki funkcjonują w społeczności. Wykształcenie i sytuacja materialna własna i ich rodziny, jakość relacji z lokalną społecznością, wreszcie osobiste cechy charakteru i usposobienia, a wszystko to ma niebagatelny wpływ na radzenie sobie z wyzwaniem, jakim bez wątpienia jest doświadczenie niepełnosprawności. Istotnym czynnikiem różnicującym sytuację osób z niepełnosprawnością jest również ich miejsce zamieszkania, przy czym należy mieć na uwadze nie tylko rozdźwięk między miastem a wsią, ale też różnice w dostosowaniu konkretnego budynku czy dzielnicy do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat w Polsce i Gdańsku sytuacja osób z niepełnosprawnością polepszyła się znacząco. Coraz wyższa jest świadomość nas wszystkich – mieszanek i mieszkańców Gdańska, coraz większa wrażliwość na potrzeby tej grupy. Zainwestowane w ostatnich latach środki gminy oraz pochodzące z funduszy unijnych pozwoliły na dostosowanie wielu niedostępnych wcześniej obiektów jak dworce, przystanki autobusowe, urzędy do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Jednocześnie badania przeprowadzone w 2017 roku na zlecenia PFRON dały bardzo niepokojące wyniki. Średnio badane osoby z niepełnosprawnością oceniły swój poziom jakości życia na 38,5 punktu na możliwych 100. Najniżej jakość życia oceniały osoby z niepełnosprawnością intelektualną (24,5) oraz chorujące psychicznie (31,2). Im lżejszy rodzaj niepełnosprawności i niższy wiek badanych, tym wyższa odczuwana jakość życia. Jednak największy wpływ na oceną przez badanych jakości własnego życia miał poziom osiągniętego wykształcenia i aktywność zawodowa. W grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym wskaźnik wynosił 29,5, z zawodowym – 35,2, ale już z wykształceniem wyższym – 52,8. Wśród osób obecnie pracujących wskaźnik wynosił już 50,7. Wyraźnie niżej oceniały swoją jakość życia osoby mieszkające w Domach Pomocy Społecznej – średnio na poziomie20,8[[49]](#footnote-49).

Jednak w świetle poniższych faktów tak niskie oceny przestają dziwić[[50]](#footnote-50):

* Tylko 9% osób z niepełnosprawnością posiada wykształcenie wyższe, a 61% ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe (w ogóle ludności to odpowiednio 22% i 45%);
* Aż 81% osób z niepełnosprawnością w wieku 15 i więcej lat pozostaje biernych zawodowo (wśród ogółu Polakówbierni zawodowy stanowią 42%);
* Około 40% gospodarstw domowych z osobą z niepełnosprawnością utrzymuje się z dochodu poniżej 1 tysiąca złotych na 1 członka gospodarstwa;
* Tylko 56% gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że pieniędzy bez problemów starcza na jedzenie;
* Tylko 45% gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że nie ma problemów z opłaceniem czynszu czy mediów;
* Ponad 70% gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że ma problemy z zakupem lekarstw czy z ponoszeniem wydatków na opiekę zdrowotną;
* Ponad 60% gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że ma trudności z ponoszeniem kosztów rehabilitacji.

Brak wykształcenia to gorsze radzenie sobie w sytuacjach trudnych. Brak pracy stanowi zaś większe ryzyko samotności. Utrudniony dostęp do edukacji, rehabilitacji i pracy to najważniejsze problemy osób z niepełnosprawnością.

Stały monitoring sytuacji i poszukiwanie nowych rozwiązań sprzyjających rozwijaniu kompetencji społecznych i zawodowych tej grupy oraz podejmowanie działań na rzecz pełnego włączenia społecznego osób z niepełnosprawnością leżą w interesie całej naszej gdańskiej społeczności. Każda z osób z niepełnosprawnością, które stanowią ogółem 12,2% populacji, posiada przecież rodziców dziadków, rodzeństwo, męża lub żonę, partnera lub partnerkę, oraz dzieci. Problemy osób z niepełnosprawnością to problemy również ich rodzin, a więc około 40-60% naszej społeczności.

*Podstawy prawne regulujące sytuację osób z niepełnosprawnością*

* Konstytucja RP;
* Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r.: Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475);
* Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. O rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Z 2016 poz. 2046);
* Ustawa o języku migowym (Dz. U. z 2017r. poz. 1824);
* Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej  (Dz. U. z 2017 poz. 1769 z późn. zm.);
* Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych [KPON][[51]](#footnote-51);
* Uchwała Rady Miasta Gdańska nr XV/419/15 z dnia 29 października 2015 roku w sprawie przyjęcia Powiatowego Programu Działań Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych w Gdańsku na lata 2018–2020.

Prawo jest jednak martwym zapisem, o ile nie pociągnie za sobą zmiany postaw, otwartości na inność, wspólnego poszukiwania rozwiązań.

*Najważniejsze wyzwania związane z niepełnosprawnością*

Pracę nad Modelem rozpoczęto od diagnozy potrzeb osób z niepełnosprawnością i ich rodzin zamieszkujących Gdańsk. Źródłem wiedzy stały się osobiste doświadczenia osób z niepełnosprawnością, ich rodzin, osób pracujących z ta grupą ludności oraz wyniki badań[[52]](#footnote-52) prowadzonych cyklicznie przez Miasto Gdańsk.

Jako najważniejsze zdiagnozowane problemy należy wymienić bariery spowodowane niedostosowaniem architektonicznym, trudnościami w komunikowaniu się[[53]](#footnote-53), niewystarczającym doposażeniem instytucji zdrowia i edukacyjnych w niezbędny specjalistyczny sprzęt, utrudnieniami w transporcie oraz niedostatecznym przygotowaniem przedstawicieli i przedstawicielek miejskich instytucji, w tym szkół, urzędów, punktów doradztwa, do współpracy z osobami z niepełnosprawnością. Wskazano również na małą i niedostosowaną do potrzeb rynkowych ofertę edukacji zawodowej i doradztwa zawodowego. Udowadniano, jak niska jest elastyczność istniejących obecnie rozwiązań, w tym za mało usług mobilnych i zindywidualizowanych obniża lub wręcz uniemożliwia ich efektywność.

W ocenie osób z niepełnosprawnością, organizacji działających na ich rzecz oraz ekspertek i ekspertów opracowujących Model znaczna część problemów nie wynika z istniejących ograniczeń prawnych lub finansowych, ale ze stereotypowego myślenia o możliwościach osób z niepełnosprawnością oraz niedostatecznego zaangażowania w poszukiwanie niestandardowych rozwiązań. Podkreślano konieczność budowania świadomości otoczenia i kształtowania właściwych postaw już od przedszkola. Szczególnie podkreślano konieczność stałego podnoszenia kompetencji kadr oświaty i szukania efektywnych metod pracy z dziećmi i młodzieżą kształtujących kompetencje społeczne i postawy. Wynika to z przekonania, że w szkołach i przedszkolach dzięki dobrze prowadzonej edukacji włączającej mamy szansę przygotować dzieci z niepełnosprawnością, a co jeszcze ważniejsze – pozostałe dzieci do utworzenia w przyszłości włączającego społeczeństwa, nauczyć współpracy, rozwiązywania sytuacji trudnych, rozpoznawania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz doceniania różnorodności i korzystania z niej.

**2.6 ORIENTACJA SEKSUALNA**

**Diagnoza – równe traktowanie ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową**

Informacja o tym, że ktoś jest gejem lub lesbijką, jest często uważana za sprawę intymną, o której nie należy publicznie mówić, bo dotyczy życia seksualnego. Podobne zastrzeżenia nie są jednak zgłaszane w sytuacji, w której o sobie mówi osoba heteroseksualna – wówczas informacja o mężu czy żonie, ciąży czy ślubie nie jest uważana za coś intymnego. Jest to po prostu wiadomość o stanie cywilnym lub opowieść o ważnych wydarzeniach życiowych. Nie ma powodu, dla którego inaczej mamy traktować sytuację, w której znajomy przedstawia nam swojego partnera, a dziecko na placu zabaw swoje dwie mamy. Nie jest to intymna informacja o życiu seksualnym, tylko wzmianka o sytuacji rodzinnej lub osobistej napotkanych osób. W niniejszej diagnozie chcemy więc zmienić perspektywę i omówić kwestie dotyczące osób homoseksualnych nie z punktu widzenia biologii lub katechezy, jak to ma miejsce w polskich szkołach[[54]](#footnote-54), a z punktu widzenia wiedzy o społeczeństwie, w tym zwłaszcza społeczności gdańskiej.

*Orientacja seksualna – definicje*

**Osoby nieheteroseksualne** – to wszystkie te osoby, które angażują się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami tej samej płci[[55]](#footnote-55). Większość z nich określa się jako geje, lesbijki lub osoby biseksualne, natomiast część nie identyfikuje się z żadnym z tych pojęć[[56]](#footnote-56).

**LGBT** – skrót używany na określenie lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych

**Osoby transpłciowe** – definiują swoją tożsamość płciową inaczej niż określa to ich płeć biologiczna. Tożsamość płciowa jest niezależna od orientacji seksualnej, co oznacza, że osoby transpłciowe mogą mieć różną orientację seksualną[[57]](#footnote-57).

*Orientacja nieheteroseksualna – dane liczbowe i fakty*

Osoby homoseksualne stanowią ok. 5% polskiego społeczeństwa, co daje blisko 2 miliony Polaków i Polek[[58]](#footnote-58). Odsetek wszystkich osób LGBT jest wyższy, ale trudny do oszacowania[[59]](#footnote-59). W dużych miastach (np. w Gdańsku) odsetek osób LGBT jest znacząco większy niż w mniejszych miejscowościach, w szczególności z uwagi na migrację. Można przyjąć, że w Gdańsku liczącym dzisiaj blisko 465 tysięcy mieszkańców żyje przynajmniej 28 tysięcy osób nieheteroseksualnych (uwzględniając osoby biseksualne i transpłciowe, to ok. 6% populacji)[[60]](#footnote-60).

Osoby nieheteroseksualne przez lata były stygmatyzowane i wykluczane ze społeczeństwa. W związku z ograniczoną wiedzą o osobach LGBT gejom i lesbijkom przypisywano wiele negatywnych stereotypów: owładnięcie seksem, niezdolność do uczuć wyższych, skłonność do wszelkich patologii (uzależnień, przestępczości kryminalnej, chorób psychicznych), pedofilię i zaburzanie rozwoju moralnego dzieci[[61]](#footnote-61). **Żadne z tych przekonań nie zostało potwierdzone w rzetelnych badaniach naukowych[[62]](#footnote-62)**, co sprawiło, że blisko pół wieku temu homoseksualizm[[63]](#footnote-63) został usunięty z klasyfikacji chorób i zaburzeń psychicznych w USA, a blisko 30 lat temu także w Polsce[[64]](#footnote-64).

Rozpowszechnione przez lata krzywdzące przekonania przyczyniały się do poczucia nieszczęścia, depresji i samobójstw u osób LGBT[[65]](#footnote-65). Wiele towarzystw naukowych zrzeszających badaczy, lekarzy i psychoterapeutów wydało oświadczenia mające na celu przekazanie społeczeństwu wiedzy o faktach związanych z orientacją seksualną. Wśród nich Polskie Towarzystwo Seksuologiczne i Polskie Towarzystwo Psychiatryczne[[66]](#footnote-66). Stanowisko w sprawie dyskryminacji osób LGBT zajął także kilkukrotnie Parlament Europejski – potępiając jej przejawy, które miały miejsce w Polsce[[67]](#footnote-67).

**Zgodnie z dzisiejszą wiedzą orientacja heteroseksualna, homoseksualna i biseksualna są traktowane jako prawidłowe warianty rozwojowe seksualności człowieka**[[68]](#footnote-68).

*Sytuacja społeczna osób LGB*

Badania wskazują, że w Polsce osoby LGB doświadczają przemocy i dyskryminacji[[69]](#footnote-69). Najnowszy raport obejmujący lata 2015-2016[[70]](#footnote-70) pokazuje, że ofiarą przemocy w Gdańsku padło 72% osób LGB, z tego większość wielokrotnie. Zdarzenia te mają charakter nienawistnych wyzwisk, gróźb, niszczenia mienia, przemocy seksualnej i fizycznej. W ponad 95% przypadków nie są one zgłaszane na policję, a sprawcy pozostają bezkarni. Ponad połowa badanych nieheteroseksualnych osób zamieszkujących w Gdańsku deklaruje, że ukrywała swoją orientację w miejscu pracy (58%), w szkole (57%), przed sąsiadami lub najemcami z obawy przed ich reakcją (45%). Połowa czuła się osamotniona (48%), a ponad jedna trzecia (37%) miała myśli samobójcze na przestrzeni ostatnich miesięcy poprzedzających badanie. Poniżej kilka przykładowych sytuacji raportowanych przez respondentów w badaniu:

*Centrum miasta – Gdańsk, Długie Ogrody, poszliśmy na spacer. Przechodziliśmy koło dwóch kobiet (na oko 25 lat) siedzących na ławce i pijących piwo. Zaczęły nas wyzywać od pedałów, pedofilów, itd. Gdy byliśmy w odległości ok. 5 metrów od nich, zaczęły rzucać w nas butelkami od piwa, które już wypiły. Żadna butelka centralnie w nas nie uderzyła, jedynie odłamki szkła, ponieważ butelki rozbiły się tuż za naszymi nogami.* (mężczyzna, 26 lat)

*To było w mojej poprzedniej szkole i nie mówiłam o tym nikomu tam, ale jakoś się dowiedzieli. I tak byłam już nielubiana. Dziewczyna z mojej klasy stanęła przede mną, a inni mówili:* „*no dalej, mamy tu dużo lesbijek", ona wyciągała do mnie ręce z jakimiś tekstami typu:* „*nie chcesz mi zrobić zdjęcia?",* „*nie chcesz mnie dotknąć?". Nie wiedziałam, co robić, gdy nauczycielka otworzyła drzwi do sali, myślałam, że jakoś zareaguje, ale tamta dziewczyna mnie zakryła, a ja bałam się odezwać.* (kobieta, 18 lat)

*Nie czuję się bezpiecznie. Mój kolega został napadnięty na molo w Brzeźnie, sprawcy krzyczeli, że jest pedałem i wybili mu jedynki. Złożyliśmy się, żeby wstawiono mu implanty.* (mężczyzna, 36 lat)

*Mój przyjaciel, instruktor teatralny, pracował w gdańskiej podstawówce, gdzie nie ukrywał tego, że jest gejem. Nie dostał przedłużenia umowy. Dostał informację zwrotną, że szkoła i inni pedagodzy nie są przygotowani na to, żeby dzieciom i rodzicom tłumaczyć „te sprawy”.* (kobieta, 24 lata)

Osoby LGB doświadczają również dyskryminacji w miejscu pracy, szkole, służbie zdrowia czy urzędach. Głównym problemem jest rozpowszechnienie negatywnych, nieprawdziwych stereotypów oraz wzmacnianie uprzedzeń dotyczących gejów i lesbijek, co pociąga za sobą gorsze, przedmiotowe traktowanie przez kolegów i koleżanki w pracy czy w szkole oraz przemoc w miejscach publicznych.

*Sytuacja osób transpłciowych*

Szacuje się, że jedna na 250 osób jest transpłciowa (0,25% populacji)[[71]](#footnote-71). Jak pokazuje najnowszy raport za lata 2015-2016[[72]](#footnote-72), sytuacja osób transpłciowych jest jeszcze trudniejsza niż osób LGB. Aż 79% doświadczyło przemocy ze względu na swoją tożsamość płciową w przeciągu dwóch lat poprzedzających badanie, 70% czuło się osamotnionych, a 74% myślało o samobójstwie w ciągu ostatnich kilku miesięcy. Poniżej dwie przykładowe sytuacje, które w badaniu opisywali respondenci.

*Sam się izoluję, ponieważ nie chcę mieć kłopotów. Od 3 lat po skończeniu szkoły siedzę w domu, i boję się iść do pracy. Boję się, że nie dam sobie rady w życiu, i że nie znajdę miłości.* (osoba M/K[[73]](#footnote-73), 23 lata)

*Było około 23.00, razem z moim przyjacielem i znajomym siedzieliśmy na huśtawkach. Podeszło do nas dwóch mężczyzn, którzy na pewno zażyli przed wydarzeniem alkohol. Powiedzieli do mnie per* „*pani", na co mój przyjaciel zaczął tłumaczyć, że nie jestem panią. Wtedy jeden z mężczyzn próbować dotknąć mnie i mówić obrzydliwe rzeczy typu:* „*jak cię tu złapię (tu zrobił łódeczkę z dłoni), to stękniesz i jękniesz i zobaczymy, jaki z ciebie chłopak". Szybko odeszliśmy.* (osoba K/M, 18 lat)

Najważniejszym problemem codzienności osób transpłciowych w Polsce jest poczucie zagrożenia w przestrzeni publicznej – osoby transpłciowe są obrażane, opluwane i wyzywane przez przechodniów, boją się pobicia. Mają poczucie, że policja nie potraktuje ich poważnie i ich nie ochroni. Problemem w okresie korekty płci jest też konieczność posługiwania się dokumentem tożsamości niezgodnym z aktualnym wyglądem. Osoby transpłciowe doświadczają dyskryminacji w miejscu pracy, szkole, służbie zdrowia czy urzędach. Głównym problemem pracowników sektora medycznego i oświaty jest brak wiedzy na temat transpłciowości i powiązany z tym brak zrozumienia dla potrzeb osób transpłciowych oraz brak umiejętności wsparcia tych osób.

W ramach przygotowywanej diagnozy przeprowadzono badanie fokusowe pozwalające określić główne potrzeby osób LGBT mieszkających w Gdańsku. Najważniejsze z nich to zapobieganie przemocy i dyskryminacji oraz podjęcie działań zwiększających poczucie bezpieczeństwa osób LGBT; zapewnienie specjalistycznego wsparcia psychologicznego i prawnego dla osób LGBT będących ofiarami przemocy i dyskryminacji; dostarczanie rzetelnej wiedzy dotyczącej orientacji psychoseksualnej w szkołach i miejscach pracy oraz kształtowanie postaw tolerancji i akceptacji wobec osób LGBT; szkolenia dla policji, straży miejskiej oraz innych służb publicznych, pracowników sektora medycznego i pracowników oświaty dotyczące sytuacji osób LGBT. Kolejną kwestią jest dbanie o równy dostęp osób LGBT do przysługujących im praw oraz budowanie przyjaznej, otwartej na różnorodność społeczności osób zamieszkujących w Gdańsku.

**3. Najważniejsze wartości**

Wierzymy, że każdy człowiek ma taką samą wartość i każdy jest równy pod względem swej godności. Naturalne różnice między ludźmi nie muszą być przyczyną waśni, sporów i wojen a mogą wzbogacać miasto i stanowić jego największy potencjał.

Pełna realizacja praw człowieka, a co za tym idzie, wspieranie idei równości i różnorodności, jest nie tylko konstytucyjnym i ustawowym obowiązkiem Miasta i gminy Gdańsk. Zobowiązanie do równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji jest zgodne z wizją nowoczesnego Gdańska, jako wspólnoty mieszkańców i mieszkanek opartej na demokracji, otwartości i współpracy.

Wizją Gdańska jest miasto „skupiające i przyciągające to, co najcenniejsze – ludzi dumnych ze swojego dziedzictwa, solidarnych, otwartych, kreatywnych, rozwijających się i wspólnie kształtujących przyszłość”.

Aby tak się stało, potrzebne jest stworzenie warunków, w których mieszkańcy i mieszkanki czują się szanowani, bezpieczni, sprawiedliwie traktowani, potrzebni, oraz co równie ważne, mogą realnie wpływać na kształt swojego miasta. Zaangażowanie mieszkańców, ich rozwój i kreatywność jest bardzo mocno ograniczone, jeżeli jakieś grupy są traktowane gorzej i są wykluczane z różnych sfer życia społecznego. Do zmiany nie zawsze potrzebne są wielkie inwestycje i przeobrażenia, istotą jest bowiem przywrócenie poczucia bezpieczeństwa i godności tym, którzy przez lata czuli się nie u siebie, niepełnowartościowi, źle oceniani, wykluczani.

Model na rzecz Równego Traktowania opiera się na założeniu, że wielopłaszczyznowy rozwój społeczny i ekonomiczny Gdańska, a przez to wzrost jakości życia, są możliwe tylko dzięki zapewnieniu każdej osobie, bez względu na płeć, wiek, stopień sprawności, orientację seksualną, przynależność wyznaniową i etniczną czy status społeczny, równego dostępu do usług i świadczeń miejskich oraz do pełnego uczestnictwa w życiu miasta.

Fundamentem działań adresowanych do społeczności gdańszczan i gdańszczanek jest zbiór wartości i zasad, których kierunek wyznaczony został w wypracowanej niedawno Strategii Rozwoju Gdańska 2030 Plus. Strategia definiuje kluczowe dla Modelu wartości, kładąc nacisk na **ochronę i zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka oraz podstawowych wolności na równi ze wszystkimi innymi obywatelami**.

**Równe szanse** stanowią kluczową wartość w Modelu. Jest to zasada o charakterze priorytetowym dla polityki miasta i dotyczy wdrażania wszystkich dziewięciu programów operacyjnych 2023, realizujących Strategię Rozwoju Gdańska 2030 Plus. Zdefiniowana została w następujący sposób: „Istotnym zagadnieniem horyzontalnym dla realizacji wszystkich programów operacyjnych jest uznanie różnic i różnorodności mieszkańców oraz stworzenie równych szans rozwoju w mieście. Wszyscy mieszkańcy mają taką samą wartość, stanowią przyszłość miasta i są jego największym potencjałem. Różne pochodzenie etniczne, kulturowe i religijne mieszkańców powinno być szanowane i doceniane. Wszyscy mieszkańcy mają takie same podstawowe prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność. Realizacja działań wszystkich programów operacyjnych tworzy warunki i sprzyja integracji nowych mieszkańców, także przybyłych z różnych stron świata, w duchu tolerancji, zrozumienia i wzajemnego szacunku. Kluczowym zagadnieniem jest tworzenie solidarnego, bezpiecznego, otwartego i przyjaznego miasta, chroniącego podstawowe wartości demokracji i wolności”.

Wspomniana tu **równość wobec prawa** jest nierozerwalnie związana z przyrodzoną godnością każdego człowieka, która pozostaje jego atrybutem od chwili narodzin do śmierci. Równość wobec prawa to także uprawnienie do jednakowej ochrony prawnej przed dyskryminacją, przynależne każdej istocie ludzkiej. W polskim porządku konstytucyjnym, pozostającym w zgodności z podstawowymi unormowaniami wynikającymi z prawa międzynarodowego, wyraża się ona w artykule Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej:

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 jakiejkolwiek przyczyny.

Uzupełnienie zasady równych szans stanowi zasada **sprawiedliwości społecznej**, która zakłada, że wsparcie grup wykluczanych i dyskryminowanych powinno koncentrować się na wyrównywaniu szans dostępu do tych obszarów życia, w których osoby z grup mniejszościowych doświadczają faktycznych nierówności, do poziomu dostępnego pozostałym mieszkańcom społeczności lokalnej (np. szczególne uprawnienie dla kobiet pracujących związane z macierzyństwem, szczególne uprawnienia dla osób starszych, np. zniesienie obowiązku opłat za komunikację miejską).

**Otwartość** jako druga nadrzędna dla Modelu wartość została zdefiniowana w Strategii Rozwoju Gdańska 2030 Plus jako „Chmura Idei”: „Otwartość jest ważną cechą wpływającą na kreatywność i innowacyjność, gotowość do wdrażania nowych technologii oraz integracji społecznej i kulturowej.” Jednym z wymiarów otwartości jest również uprzejmość i życzliwość w stosunku do otaczających nas osób, jak i w stosunku do przybywających do Gdańska. Otwartość bazująca na zaufaniu i szacunku to podstawowa w demokratycznych społecznościach jawność i bezpośredniość. To otwartość zarówno mieszkańców, jak i przestrzeni miejskich. Ważną cechą miasta jest również otwartość na Europę, która poprzez zwiększony przepływ idei z głównych europejskich ośrodków nauki i biznesu, przyczyni się do zwiększenia potencjału rozwojowego Gdańska.

Wspólna praca nad Modelem była możliwa dzięki zaufaniu, wzajemnej ciekawości, otwartości na poznanie „innego” i uznaniu, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”, które przyświecały pracom Zespołu Modelu.

Realizacja wizji i celów Modelu wymaga szerokiej i partnerskiej współpracy zaczynającej się na poziomie dzielnic, współpracy Miasta z instytucjami sektora publicznego i prywatnego, przedsiębiorcami, organizacjami pozarządowymi jak również współpracy całego Obszaru Metropolitalnego. W Modelu zakres działań wyznaczony jest poprzez zdefiniowane w Strategii Miasta Gdańska Programy Operacyjne – m.in. Edukacja, Kultura i czas wolny, czy Zdrowie publiczne i Sport. Programy te wzajemnie się przenikają i uzupełniają, dlatego niezbędna jest również współpraca i wymiana informacji osób reprezentujących te obszary.

W procesie wdrażania Modelu niezwykle ważne jest również włączenie i upodmiotowienie mieszkańców z grup przesłankowych, których reprezentanci wspólnie wypracowali niniejszy Model. Realizacja części rekomendacji, szczególnie dotyczących sfery społecznej (np. niektóre działania współpracy międzypokoleniowej lub działania samopomocowe), może mieć charakter oddolny, nie zakładający włączenia usług publicznych. Podstawą tego rodzaju działań jest idea i praktyka **solidarności**, która szczególnie w Gdańsku jest naszym etycznym zobowiązaniem. Chodzi tu przede wszystkim o realizację codziennej, zwykłej solidarności, która odnosi się do tego czy jako mieszkańcy jesteśmy wobec siebie przyjaźni, otwarci i czy w sytuacjach życiowo trudnych potrafimy się wspierać i okazać serce tym, którzy są w kryzysie. Tak rozumiana solidarność jest realizowana przede wszystkim oddolnie, w grupach sąsiedzkich, wspólnotach religijnych, w rodzinie, w lokalnych społecznościach.

**4. Dokumenty źródłowe**

**PODSTAWOWYMI DOKUMENTAMI DLA WSZYSTKICH PRZESŁANEK SĄ:**

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona w dniu 2 kwietnia 1997 roku
2. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.
3. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona przez Ogólne Zgromadzenie ONZ 10 grudnia 1948 rok
4. Europejska Konwencja Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności) z 3 września 1953, ratyfikowana przez Polskę 19 stycznia 1993 roku.

**DOKUMENTY DOTYCZĄCE PRZESŁANEK DYSKRYMINACJI:**

1. **RELIGIA**
* Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe, przede wszystkim art 25
* Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. - ratyfikowany przez Polskę, wszedł w życie 18.06.1977 roku; Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167
* Konwencja o Prawach Dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z dnia 23 grudnia 1991 r.)
1. **ORIENTACJA SEKSUALNA**
* Współczesna wiedza naukowa wyrażona w powszechnie uznawanych stanowiskach Światowej Organizacji Zdrowia (World Health Organisation), Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego (w sprawie związków i rodzicielstwa osób homoseksualnych i biseksualnych), Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego (American Psychological Association), Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (American Psychiatric Association), Światowego Stowarzyszenia na rzecz Zdrowia Seksualnego (World Association for Sexual Health)
* Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona w dniu 2 kwietnia 1997 roku
* Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.
* Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona przez Ogólne Zgromadzenie ONZ 10 grudnia 1948 rok
* Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej
1. **POCHODZENIE ETNICZNE I NARODOWE ORAZ PRAWA CUDZOZIEMCÓW:**
* Zapisy z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i właściwych ustaw w zakresie mniejszości etnicznych i narodowych oraz cudzoziemców
* Karta Narodów Zjednoczonych i Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
* Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych
* Europejska Konwencja Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności)
* Konwencja ONZ dotycząca statusu uchodźców sporządzona w Genewie z 1951r. oraz Protokół Nowojorski z 1967r.
* Konwencja ramowa Rady Europy o ochronie mniejszości narodowych
* Europejska karta języków regionalnych lub mniejszościowych
* Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym
* Ustawa o cudzoziemcach
* Ustawa o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
* Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie
* na poziomie polityki lokalnej Gdańska również Model Integracji Imigrantów
1. **WIEK**
* Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. nr 254 poz. 1700 z późn.zm.). Szczególnie art. 8 tej ustawy
* Kodeks Pracy. Szczególnie art. 11(3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.  Kodeksu pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)
* Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r.  poz. 149, z późn. zm.). Szczególnie art. 19c i art. 36 ust. 4 pkt 3.
* Europejski Pakt na rzecz Młodzieży przyjęty przez Radę Europejską 23 marca 2005 r
* Orzeczenia sądowe krajowe, zagraniczne i wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie dyskryminacji ze względu na wiek
1. **NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ**
* Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 roku, bez Protokołu fakultatywnego.

Oprócz KPON sytuację osób z niepełnosprawnością regulują również:

* Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475)
* Ustawa o jezyku migowym Dz.U.2011 209.1243
* Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej Dz.U. 2004 Nr 64 poz. 593
1. **PŁEĆ**
* Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71).
* Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej
* Platforma Pekińska 1995; Deklaracja Pekińska przyjęta 4-15 września 1995 r. w Pekinie
* Rezolucja 23 Specjalnej Sesji Zgromadzenia Ogólnego w 2000 r. ( Pekin +5)
* Zalecenia Rady z 2 grudnia 1966 r. o Zrównoważonym Udziale Kobiet i Mężczyzn w Procesie Decyzyjnym
* Światowa Deklaracja Międzynarodowego Związku Władz Lokalnych z 1998 r. o Kobietach w Samorządach Lokalnych
* Przepisy dotyczące kwot na listach wprowadzono także do Kodeksu wyborczego (Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Przepisy wprowadzające ustawę - Kodeks wyborczy (Dz. U. z 2011 r. Nr 21, poz. 113), który w chwili wejścia w życie, tj. 1 sierpnia 2011 r., uchylił tzw. ustawę kwotową.
* Ustawa z dnia 6 lutego 2015 r. o ratyfikacji Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. Dz.U. 2015 poz. 398.
* Kodeks Pracy
* Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o Wdrożeniu Niektórych Przepisów Unii Europejskiej w Zakresie Równego Traktowania
* Konwencja o Zapobieganiu Przemocy Wobec Kobiet i Przemocy Domowej
* „Przełamać tabu Raport o przemocy seksualnej” Raport powstał w ramach projektu Przełamać tabu – prawa ofiar przemocy seksualnej, realizowanego przez Fundację na rzecz Równości i Emancypacji STER we współpracy ze Stowarzyszeniem na rzecz Kobiet VICTORIA z Rzeszowa i Stowarzyszeniem WAGA z Gdańska, w ramach programu Obywatele dla Demokracji finansowanego z Funduszy EOG.

**5. Wizja**

Grupy wypracowujące Model na rzecz Równego Traktowania określiły wizję przyszłości Różnorodnego Gdańska. Nazwały cele i przywołały wartości, które im przyświecają i które Model ma realizować.

*W Gdańsku różnorodność ludzi jest ceniona. Różnice wieku, płci, orientacji psychoseksualnej, poziomu sprawności i stanu zdrowia, naszego pochodzenia, wyznania, światopoglądu czy bezwyznaniowości wzbogacają miasto i są jego potencjałem. Powołując się na Powszechną Deklarację Praw Człowieka uznajemy, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw.” Gdańsk jest miejscem przyjaznym, gdzie każdy może znaleźć swój dom, czuć się bezpiecznie i być szanowanym. Osoby mieszkające w Gdańsku są otwarte, odpowiedzialne za swoje miasto oraz dumne ze swojej tożsamości i wielokulturowego dziedzictwa.*

**6. Cele I REZULTATY MODELU**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CELE** | **REZULTATY** | **WSKAŹNIK ROCZNY/CAŁOŚCOWY** |
| 1. Podnoszenie kompetencji kadry instytucji publicznych (UMG i jednostki pomocnicze) oraz ich partnerów podczas wykonywania zadań publicznych w zakresie równego traktowania | Szkolenia i inne działania edukacyjne adresowane do kadry urzędów, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych | Co najmniej 2000 osób rocznie podniesie swoje kompetencje w zakresie równego traktowania podczas całego okresu wdrażania Modelu. |
| 2. Wprowadzenie nowych procedur lub/i udoskonalenie już istniejących, służących poprawie jakości i zakresu równego traktowania w Gdańsku | Nowe zasoby:1. dokumenty strategiczne;
2. procedury;
3. grupy robocze;
4. zespoły;
5. ciała międzysektorowe i międzyinstytucjonalne.
 | * co najmniej 10 nowych/poprawionych dokumentów rocznie;
* co najmniej 2 ciała/grupy robocze.
 |
| 3. Kształtowanie postaw/zwiększanie świadomości nt. równego traktowania wśród mieszkańców i mieszkanek Gdańska | 1. kampanie społeczne;
2. działania informacyjne;
3. zaplanowana i strategicznie przygotowana komunikacja publiczna.
 | Podczas wdrażania całego Modelu:* co najmniej 20000 odbiorców działań komunikacyjnych;
* ponad 20 działań z zakresu komunikacji społecznej.
 |
| 4.Monitorowanie i diagnozowanie przypadków nierównego traktowania/dyskryminacji na poziomie miasta | Rejestr dotyczący przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania w Gdańsku | Stworzenie jednego, wspólnego rejestru z danymi łatwymi do uzyskania, co umożliwi szybką interwencję w razie konieczności |
| 5. Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i ochrony ofiar przemocy/dyskryminacji ze względu na przynależność do grup przesłankowych | Reprezentatywnie dobrane osoby ze wszystkich grup przesłankowych zostaną zaproszone do badania *ex ante*i *ex post*, podczas których zostanie poddane ewaluacji ich poczucie bezpieczeństwa. Rezultatem będzie wskazanie przez te osoby poprawy bezpieczeństwa. | Wskazanie na poprawę bezpieczeństwa przez co najmniej 60% osób poddanych badaniu *ex post* |
| 6. Lepsze wykorzystanie zasobów, w tym lepszy przepływ informacji | Analiza zasobów oraz wywiady pogłębione wśród kadr instytucji publicznych oraz ich partnerów odpowiedzialnych za wdrażanie Modelu. Rezultatem pożądanym będzie wskazanie przez tę kadrę po zakończeniu realizacji Modelu odczuwalnej poprawy wykorzystania zasobów | Wskazanie na lepsze wykorzystanie zasobów (w tym także korzystna ocena przepływu informacji) przez co najmniej 60% osób poddanych badaniu |
| 7. Zwiększanie dostępu do usług publicznych dla osób wyłączonych dotychczas częściowo lub całkowicie z oferty usług  | Wywiady z osobami pozbawionymi dostępu do usług publicznych lub z ograniczonym dostępem do nich przed rozpoczęciem wdrażania Modelu oraz po zakończeniu tego procesu. Zakładanym rezultatem ma być odczuwalna zmiana w tej grupie dotycząca poczucia wpływu na kształtowanie polityki miejskiej i realnego uczestnictwa w procesach demokratycznych. | Ponad 60% osób w grupie przesłankowej deklarujących polepszenie dostępu do usług publicznych w związku z wdrożeniem Modelu |
| 8. Zwiększenie partycypacyjnego sposobu podejmowania decyzji (w tym zwiększenie liczby partnerskich inicjatyw podejmowanych z tzw. partnerami społecznymi) przy działaniach związanych z równym traktowaniem i wdrażaniem Modelu | Zadania publiczne związane z wdrażaniem Modelu są wykonywane przez partnerstwa:1. instytucji;
2. organizacji;
3. grup nieformalnych.

Należy przy tym mieć na uwadze konstytucyjną zasadę subsydiarności (pomocniczości). | Co najmniej 20 podmiotów z uwzględnieniem:* instytucji;
* organizacji;
* grup nieformalnych zaangażowanych we wdrażanie Modelu i w podejmowanie decyzji dot. sposobu jego aplikowania.
 |

**7. REKOMENDACJE I ZADANIA**

**7.1. Wszystkie obszary**

**7.2. Edukacja**

**7.3. Zdrowie publiczne i sport**

**7.4. Integracja społeczna i aktywność obywatelska**

**7.5. Kultura i czas wolny**

**7.6. Innowacyjność i przedsiębiorczość oraz Atrakcyjność inwestycyjna**

**7.7. Infrastruktura, Mobilność i transport oraz Przestrzeń publiczna**

Legenda do rekomendacji i zadań:

1. Ilekroć w rekomendacjach i zadaniach piszemy o wszystkich przesłankach Modelu mamy na względzie wszystkie przesłanki zdefiniowane w Modelu na rzecz Równego Traktowania czyli płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, religia (wyznanie), światopogląd, bezwyznaniowość, niepełnosprawność oraz orientacja seksualna. Wdrażanie rekomendacji i zadań musi obejmować w takich sytuacjach specyfikę potrzeb i problemów związanych ze wszystkimi przesłankami.
2. Ilekroć w rekomendacjach i zadaniach piszemy o wszystkich obszarach mamy na względzie całokształt polityki miejskiej oraz wszystkie Programy Operacyjne (1. Edukacja, 2. Zdrowie publiczne i sport, 3. Integracja społeczna i aktywność obywatelska, 4. Kultura i czas wolny, 5. Innowacyjność i przedsiębiorczość, 6. Atrakcyjność inwestycyjna, 7. Infrastruktura, 8. Mobilność i transport, 9. Przestrzeń publiczna) realizujące cele Strategii Rozwoju Miasta – Gdańsk 2030 Plus.
3. Rekomendacje w zakresie dwóch Programów Operacyjnych - Innowacyjność i przedsiębiorczość oraz Atrakcyjność inwestycyjna, w związku z ich zbliżoną tematycznie specyfiką, zostały połączone.
4. Rekomendacje w zakresie trzech Programów Operacyjnych - Infrastruktura, Mobilność i transport oraz Przestrzeń publiczna zostały także połączone.
5. **Wszystkie obszary**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE W REKOMENDACJACH: Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, spółki miejskie, organizacje pozarządowe.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  | Wskazanie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, walki z przemocą w każdym środowisku, w szczególności przemocą motywowaną uprzedzeniami we wszystkich przesłankach Modelu jako jednego z priorytetów polityki Miasta.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Sprawdzenie i monitorowanie statystyk, z uwzględnieniem wszystkich przesłanek Modelu,, liczby i typu wypadków i przestępstw (także poważnych zbrodni), które wpływają na bezpieczeństwo lub poczucie zagrożenia, i jeśli to konieczne zbadanie poziomu i charakteru obaw przed przestępstwem lub innymi źródłami zagrożenia. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje pozarządowe watchdogowe w ramach zleconych zadań** |
|  | Prowadzenie współpracy ze wszystkimi partnerami z sektora publicznego i prywatnego, jak również z organizacjami społecznymi, w celu promowania większej równości bez względu na wszystkie przesłanki Modelu we wszystkich aspektach życia na terenie Gdańska. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie/Organizacje pozarządowe** |
|  | Konsultowanie z partnerami i jednostkami, także z partnerami społecznymi, opracowanie i sprawdzanie dwuletniego Planu Działań wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania i innych kwestii związanych z równością. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Jednostki Miejskie/Organizacje pozarządowe** |
|  | Wprowadzenie klauzul równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w zleceniach i umowach na realizację zadań publicznych z organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami/czyniami oraz umowach dotyczących udostępnienia przestrzeni i budynków. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Biuro Zamówień Publicznych/Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Biuro Prezydenta ds. Sportu/Wydział Gospodarki Komunalnej/Jednostki Miejskie/Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych** |
|  | Promowanie i stosowanie zasady zrównoważonej reprezentacji w swoich ciałach decyzyjnych i doradczych oraz nominacji do ciał zewnętrznych. Analiza i opracowanie zasad powoływania ciał doradczych, rad programowych, zespołów i kapituł w taki sposób, aby ich skład odzwierciedlał różnorodność gdańskiej społeczności. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie** |
|  | Realizacja edukacji antydyskryminacyjnej i równego traktowania we wszystkich przesłankach Modelu kierowana do pracowników i pracownic wszystkich wydziałów i biur Urzędu Miejskiego, jednostek, instytucji i spółek miejskich oraz organizacji pozarządowych. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Spółki miejskie/Wydział Kadr i Organizacji/organizacje pozarządowe** |
|  | Realizacja kampanii społecznych ukierunkowanych na równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w zakresie wszystkich przesłanek Modelu z wykorzystaniem marki Łączy nas Gdańsk. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/ Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Spółki miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Realizacja kampanii społecznej w środkach komunikacji publicznej, która w przystępny sposób przekazywałaby informacje o tym, jak zachowywać się (savoir-vivre) w sytuacjach publicznych (np. nie pić alkoholu, nie słuchać głośno muzyki, ustępować miejsca, jak reagować na mowę nienawiści i przemoc itp.), a przy okazji mówiłaby o równym traktowaniu, otwartości i szacunku dla wszystkich.  | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Zarząd Transportu Miejskiego.** |
|  | Opracowanie i stosowanie strategii, polityki i działań, w celu zagwarantowania bezpieczeństwa mieszkańcom/kom ze szczególnym uwzględnieniem grup zagrożonych dyskryminacją oraz zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i ochrony, poprzez konkretne ulepszenia np. transportu publicznego, przestrzeni publicznej, oświetlenia ulic oraz współpracę z policją lub innymi służbami. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie** |
|  | Wsparcie i promowanie przedsięwzięć równego traktowania wyborów życiowych i ról rodzinnych, kulturowych, społecznych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Promowanie w życiu publicznym i działaniach obywatelskich, aktywnego udziału kobiet i mężczyzn ze wszystkich grup społecznych, w szczególności tych grup mniejszościowych, które mogłyby być w innym wypadku wykluczone. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie** |
|  | Wzmacnianie partycypacji społecznej (informacja, konsultacje, współdecydowanie, udział we wdrażaniu) grup przesłankowych wymienionych w Modelu, w myśl zasady „Nic o nas bez nas”. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie** |
|  | Zapewnienie różnorodności w przestrzeni publicznej i komunikacji społecznej przy okazji wszystkich świąt i wydarzeń ważnych dla grup mniejszościowych żyjących w mieście (zgodnie z wartościami Modelu oraz jego przesłankami). | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie** |
|  | Włączenie się miasta Gdańska we współorganizację i promocję wydarzeń ważnych dla różnych grup w zakresie wszystkich przesłanek Modelu i zgodnie z jego wartościami np. dni mniejszości etnicznych, religijnych, osób z niepełnosprawnością, migrantów, uchodźców, dni różnorodności, dni równości.  | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Uwzględnienie w dalszej perspektywie rozwojowej i w planowaniu dalszej polityki miasta wzrostu liczby osób starszych.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie** |
|  | Bezpłatne udostępnienie miejskich nośników reklamowych i informacyjnych na kampanie antydyskryminacyjne prowadzone przez organizacje pozarządowe, po skonsultowaniu ich z szerokim gronem eksperckim, np. z Gdańską Radą ds. Równego Traktowania. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie/Gdańska Rada ds. Równego Traktowania** |
|  | Analiza działań informacyjnych, promocyjnych i edukacyjnych: dokumenty i materiały papierowe i elektroniczne, pisane i mówione oraz obrazkowe (również w działaniach zlecanych podmiotom zewnętrznym) miasta Gdańska pod kątem:1. różnorodności wykorzystywanych wizerunków ludzi, sposobu komunikacji (w tym języka) i sprawdzenie, czy działania?te uwzględnia także osoby z grup przesłankowych Modelu.
2. niepowielania stereotypów dotyczących grup przesłankowych Modelu i promowania różnorodności.

Wpisanie różnorodności jako podstawowej zasady w działania informacyjne miasta i jego agend. Proces zmiany działań informacyjnych należy zacząć od analizy wybranych reklam, informacji i działań promocyjnych w roku 2017 i 2018 pod kątem różnorodności, by ustalić bieżący model komunikacji i ewolucyjnie go zmieniać. Przygotowanie i wdrożenie wytycznych promujących różnorodność w działaniach informacyjnych, promocyjnych i edukacyjnych w instytucjach miejskich. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Kancelaria Prezydenta/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Opracowanie zasad upamiętniania zasłużonych osób w przestrzeni publicznej, np. poprzez nazwy ulic, tramwajów, tablice pamiątkowe, pomniki uwzględniających różnorodność gdańskiej społeczności (dotyczy wszystkich przesłanek); pokazywanie trudności związanych z pokonywaniem barier społecznych (np. ograniczoną możliwością udziału w życiu publicznym ze względu na określoną przesłankę). Promowanie możliwości zgłaszania propozycji nazwisk przez osoby mieszkające w Gdańsku, organizacje, w tym organizacje pracujące z grupami z wszystkich przesłanek Modelu.  | **Biuro Prezydenta ds. Kultury/Wydział Geodezji/Gdańskie Centrum Multimedialne/Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie, Spółki miejskie/Rada Miasta Gdańska** |
|  | Analiza sytuacji i wypracowanie rozwiązań (i ich wdrożenie) w zakresie dostępu do usług miejskich dla osób w procesie uzgodnienia/korekty płci. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Spraw Obywatelskich/Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Przeszkolenie służb miejskich w zakresie identyfikowania mowy nienawiści i przemocy motywowanej nienawiścią w czasie zgromadzeń i manifestacji. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego** |
|  | Powstanie odrębnej podstrony gdansk.pl/równość integrującej informacje i wiedzę w zakresie równego traktowania i zwalczania dyskryminacji w Gdańsku. Powstanie podstrony gdansk.pl/religie służącej w szczególności imigrantom/kom. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Kancelaria Prezydenta/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Gdańskie Centrum Multimedialne** |
|  | Rozwój Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania oraz zapewnienie po stronie Urzędu Miejskiego w Gdańsku zespołu odpowiedzialnego za wdrażanie Modelu na rzecz Równego Traktowania, Karty Różnorodności oraz innych kwestii związanych z równością.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie** |
|  | Analiza realizowanych konkursów dla organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów a także konkursów o nagrody i stypendia przyznawane przez miasto Gdańsk pod kątem równej dostępności i potencjału wyrównywania szans.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie** |
|  | Opracowanie zasad nominacji do nagród i stypendiów przyznawanych ze środków miejskich, w taki sposób, aby listy kandydatów i kandydatek w większym stopniu odzwierciedlały różnorodność społeczności gdańskiej. Promowanie w grupach mniejszościowych, zgodnie z przesłankami Modelu, możliwości nominowania przedstawicieli i przedstawicielek do nagród i stypendiów. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Biuro prezydenta ds. Sportu/Wydział Polityki Gospodarczej/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Promowanie dobrych praktyk i rozwijanie współpracy metropolitalnej w zakresie równych szans i antydyskryminacji. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Obszar Metropolitalny Gdańsk-Gdynia-Sopot** |
|  | Zapewnienie dostępności obsługi mieszkańców i mieszkanek we wszystkich usługach miejskich, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji z osobami głuchymi, osobami z niepełnosprawnością intelektualną oraz cudzoziemcami.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie**  |

**2. Edukacja**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: Wydział Rozwoju Społecznego, miejskie instytucje kulturalne i artystyczne, samorządowe i niesamorządowe placówki oświatowe: szkoły, przedszkola i poradnie psychologiczno- pedagogiczne, Pałac Młodzieży, Gdański Zespół Schronisk i Sportu Szkolnego, Bursa Gdańska; Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Gdański Zespół Żłobków, Gdański Urząd Pracy, organizacje pozarządowe, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Wydział Programów Rozwojowych, Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej, Forum Rad Rodziców, Młodzieżowa Rada Miasta Gdańska,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  | Współudział w wypracowaniu i wdrażaniu przez miejskie instytucje edukacyjne wytycznych, zgodnie z którymi dokumenty i materiały edukacyjne, papierowe i elektroniczne, pisane i mówione oraz obrazkowe (również w działaniach zlecanych podmiotom zewnętrznym) nie będą zawierały stereotypów dotyczących grup przesłankowych Modelu i będą promowały różnorodność.  | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe** |
|  | Ewaluacja i ewentualne rozszerzenie polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem o kwestie związane z przeciwdziałaniem przemocy motywowanej uprzedzeniami.Polityka powinna zawierać kompleksowy program obejmujący stały monitoring, kształtowanie pożądanych postaw od przedszkola wzwyż, budowanie systemów prewencji, wczesnego reagowania i wsparcia na poziomie lokalnym, w tym w postaci asystentów społecznych. Polityka musi obejmować rekomendowanie i udzielenie wsparcia przedszkolom i szkołom w opracowaniu i przyjęciu programów profilaktyczno-wychowawczych odnoszących się również do przemocy na tle uprzedzeń, w tym bezpośrednio do problemów każdej z grup przesłankowych Modelu, ze szczególnym uwzględnieniem homofobii, transfobii oraz pochodzenia i koloru skóry. Wspieranie placówek edukacyjnych w tworzeniu elementów dokumentów strategicznych szkoły (np. wizji, misji, wartości), uwzględniających zasady równego traktowania w stosunku do grup narażonych na dyskryminację, wspierania różnorodności, antyprzemocowego regulaminu dla uczniów i uczennic oraz dla kadry pedagogicznej określającego: sposób reakcji na różne formy przemocy, procedury w przypadku zaistnienia sytuacji przemocowej czy powołania w szkołach osoby pełniącej funkcję pełnomocnika/czki ds. równego traktowania w szkole. | **Wydział Rozwoju Społecznego /samorządowe placówki oświatowe/organizacje pozarządowe/Forum Rad Rodziców, Młodzieżowa Rada Miasta Gdańska, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień** |
|  | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze edukacji i opieki. Wprowadzenie obligatoryjnych szkoleń dyrektorów/ek i wicedyrektorów/ek miejskich instytucji edukacyjnych oraz promowanie takich szkoleń wśród dyrektorów/ek i wicedyrektorów/ek niesamorządowych instytucji edukacyjnych, w obszarze rozpoznawania, prewencji i działań naprawczych w zakresie dyskryminacji (z uwzględnieniem wszystkich grup zdefiniowanych w modelu), przemocy i mobbingu. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe** |
|  | Opracowanie i wdrożenie w instytucjach edukacyjnych spójnego systemu doceniania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. System musi obejmować proces: 1. Kształcenia i sieciowania ekspertów/ek;2. Kształcenie kadr instytucji edukacyjnych; 3. Wypracowanie i wdrożenie modelu pracy z dziećmi i młodzieżą oraz ich rodzicami uwzględniającego skierowane do nich regularne warsztaty antydyskryminacyjne i rozwijające kompetencje społeczne, w tym budowanie relacji i rozwiązywanie konfliktów; 4. Prowadzenie kampanii (plakaty w każdej szkole, informacja na Gdańskiej Platformie Edukacyjnej, spoty itp.) skierowanych do dzieci, młodzieży, dorosłych z wszystkich grup przesłankowych Modelu, wskazującej przysługujące im prawa, sposoby ich egzekwowania i miejsca, gdzie mogą uzyskać pomoc;5. Usprawnienie dostępu do informacji o dostępnej ofercie działań edukacyjnych promujących różnorodność, zarówno finansowej ze środków samorządowych jak i innych źródeł (np. zakładka na stronie gdansk.pl/edukacja, gdansk.pl/rownosc).6. Przy opracowywaniu kryteriów oceny nauczycieli/ek promowanie wśród dyrekcji placówek oświatowych postawy doceniania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe.** |
|  | Promowanie przez samorząd edukacji włączającej, poprzez m.in. realizację projektów międzyszkolnych, łączących szkoły specjalne i ogólnodostępne. Celem powinno być wychowywanie młodego pokolenia w świadomości różnorodności potrzeb i możliwości ludzi, uczenie dostrzegania w niepełnosprawności potencjału, a nie jedynie ograniczeń. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe** |
|  | Prowadzenie działań ukierunkowanych na zmianę postaw - budowanie społeczeństwa włączającego - poprzez kampanie informacyjne i różnego rodzaju zachęty do włączania grup i osób wykluczonych, pogłębianie wiedzy o różnorodności.Przygotowanie spójnego cyklu działań zmierzających do zainteresowania szkół tematyką różnorodności - konkursów skierowanych do uczniów i uczennic (na film, fotografię, stronę www, projekt itp.), do nauczycieli/ek (na scenariusz zajęć, wycieczki, projekt itp.), ze szczególną promocją działań włączających lokalną społeczność. | **Wydział Rozwoju Społecznego,** **placówki oświatowe** |
|  | Analiza dostępności i usprawnianie systemu równego dostępu do oferty edukacyjnej i wsparcia specjalistycznego, finansowanego ze środków samorządu, dla uczniów i uczennic wszystkich grup przesłankowych Modelu. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe,** |
|  | Wdrażanie rozwiązań opracowanych w ramach Modelu Integracji Imigrantów w zakresie edukacji, z uwzględnieniem ich stałej aktualizacji (np. organizacja oddziałów/klas przygotowawczych dla dzieci migranckich i praca asystentów międzykulturowych w placówkach edukacyjnych). | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe** |
|  | Weryfikacja istniejących w Gdańsku rozwiązań, możliwości tworzonych przez nowe prawo oświatowe, potrzeb dzieci bezwyznaniowych i różnych wyznań oraz możliwości czasowych i organizacyjnych nauczycieli/ek tych religii. Opracowanie spójnego, opartego na zgromadzonych danych systemu organizacji nauczania religii i etyki gdańskich uczniów i uczennic, w tym w szczególności: 1. ujednolicenie formularzy deklaracji wyboru religii lub etyki w każdej szkole; 2. poprawa dystrybucji informacji o możliwości uczęszczania na zajęcia z religii różnych wyznań, np. poprzez włączenie w ten proces asystentów międzykulturowych; 3. wypracowanie rekomendacji/krótkiego poradnika dla instytucji edukacyjnych, dotyczącego organizowania w szkołach świąt i innych działań związanych z kulturą i religią, w sposób respektujący i doceniający różnorodność;4. organizacja etyki i religii w godzinach umożliwiających uczestnictwo w tych zajęciach. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, związki wyznaniowe w Gdańsku** |
|  | Podejmowanie przez samorząd działań w kierunku zwiększania udziału mężczyzn w procesie formalnej i nieformalnej edukacji, wychowania i opieki dzieci i młodzieży. Przykładowe działania: kampanie społeczne, dni zawodowca (prezentowanie zawodów “nauczyciel”, “nauczyciel przedszkolny”, “asystent” itp.) | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe, Gdański Urząd Pracy** |
|  | Promowanie kształcenia przez całe życie wśród seniorów/ek poprzez akcje edukacyjne o roli kształcenia oraz o dostępnej w Gdańsku ofercie, a także poprawę dostępności różnych form kształcenia i samorozwoju. | **Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów** |
|  | Opracowanie i wdrożenie w szkołach zajęć dostarczających rzetelną wiedzę o osobach LGBT+ oraz podnoszących kompetencje rodziców, nauczycieli/ek, uczniów i uczennic m.in. w zakresie przeciwdziałania przemocy i reagowania na przemoc, które to zajęcia będą uwzględniały wiedzę o przemocy motywowanej uprzedzeniami, w szczególności ze względu na płeć, orientację seksualną oraz tożsamość płciową.Ujęcie tych zagadnień w programie wychowawczo-profilaktycznym. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe** |
|  | Przygotowanie personelu szkolnego w zakresie praw i wsparcia transpłciowych dzieci i młodzieży oraz dzieci LGB(np. poprzez warsztaty i szkolenia w zakresie wsparcia dzieci i młodzieży LGBT+) .Ujęcie tych zagadnień w polityce ochrony dziecka przed krzywdzeniem. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe** |
|  | Budowanie systemu wsparcia edukacji włączającej, realizowanego w dzielnicach i sąsiedztwach (także mobilnie), obejmującego: 1. diagnozę, terapię i szeroko pojętą rehabilitację, organizowane w pierwszej kolejności w szkole lub domu ucznia/uczennicy oraz w centrum miasta,
2. wypożyczalnię specjalistycznego sprzętu dla szkół, placówek, rodziców,
3. programy edukacyjne i poradnictwo (prawne, psychologiczne, edukacyjne i zawodowe).
 | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie** |
|  | Zobligowanie szkolnych stołówek do zapewniania wyżywienia dostosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnością, związaną z koniecznością przestrzegania diety (fenyloketonuria, choroby nerek z ograniczeniami potasu, celiakia itp.) lub decyzji żywieniowych wynikających ze światopoglądu i wyznania; | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe** |
|  | Zmapowanie i utworzenie większej ilości Poradni Psychologiczno Pedagogicznej, w tym w pierwszej kolejności utworzenie Poradni Psychologiczno Pedagogicznej (lub filii) na terenach, z których dojazd do istniejących poradni jest wyjątkowo uciążliwy; | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe** |
|  | Sukcesywne dostosowywanie budynków żłobków, przedszkoli, szkół i placówek edukacyjnych do potrzeb osób z niepełnosprawnością i chorobami przewlekłymi (windy, dostosowane łazienki, w tym do zmiany pieluch/cewnikowania, wyposażenie w podnośniki w toaletach, oznaczenia brajlowskie itp.); | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Wydział Programów Rozwojowych,** |
|  | Odejście od budowania dużych szkół (szczególnie podstawowych) – szkoły na powyżej 500 uczniów nie sprzyjają prowadzeniu edukacji włączającej (i edukacji w ogóle). Jeśli konieczna jest budowa jednego dużego obiektu - dzielenie go na kilka mniejszych "modułów", w których uczy się i pracuje określona mniejsza ilość osób, dokonywanie takich podziałów w już istniejących budynkach. Wybieranie projektów budynków parterowych albo z windami. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Wydział Programów Rozwojowych,** |
|  | Zorganizowanie sieci wsparcia dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin obejmującej między innymi: 1. Asystenta/kę wsparcia rodziny, która/y pomogą z formalnościami i kontaktami; 2. Uaktualnianą bazę z informacjami o ofercie miasta i organizacji pozarządowych dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin; 3. Coroczne wydarzenie(konferencja/ dni itp.) poświęcone prezentacji sytuacji osób z niepełnosprawnością w Gdańsku i dostępnej ofercie wsparcia; 4. Grupy wsparcia dla rodziców, rodzeństwa i opiekunów dzieci i dorosłych osób z niepełnosprawnością; 5. Sieć "mentorów/ek" - rodzic/osoba dorosła z świeżą diagnozą byliby kontaktowani z osobą, która jest w podobnej sytuacji od dawna (inny rodzic dziecka z tą sama chorobą itp.), ma już wiedzę i kontakty, którymi może się podzielić. | **Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, Wydział Rozwoju Społecznego, organizacje pozarządowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie** |
|  | Stworzenie zintegrowanego systemu informacji o różnych formach wsparcia dla osób z niepełnosprawnością oraz rodzin dzieci z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą, obejmującego dystrybucję informacji w szpitalach, SORach, przychodniach, żłobkach i instytucjach edukacyjnych. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością,** |
|  | Przeprowadzenie kompleksowej analizy sytuacji dzieci nauczanych w domu lub szkołach przyszpitalnych z powodu stanu zdrowia i wypracowanie rozwiązań służących: 1. Poprawie jakości nauczania tej grupy; 2. Wdrożeniu rozwiązań technicznych i organizacyjnych, sprzyjających podtrzymywaniu przez tych uczniów/uczennice relacji z grupą rówieśniczą; 3. Zwiększeniu czasu spędzanego w szkole z rówieśnikami/cami na wspólnych działaniach, w tym realizacji projektów edukacyjnych. | **Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, w szczególności szkoły przyszpitalne** |
|  | Organizacja współpracy między szkołami przyszpitalnymi, a szkołą macierzystą ucznia/uczennicy, w zakresie ustalania materiału – powołanie zespołu do wypracowania standardu takiej współpracy i wdrożenie go w Gdańsku. Stworzenie na Gdańskiej Platformie Edukacyjnej narzędzia, które taką współpracę ułatwi. | **placówki oświatowe, w szczególności szkoły przyszpitalne przy wsparciu Wydziału Rozwoju Społecznego, organizacje pozarządowe** |
|  | Poprawa systemu diagnozowania potrzeby specjalistycznego wsparcia psychologicznego i zapewnienia szerszego dostępu do psychoterapii dla osób z niepełnosprawnością, w tym dzieci i młodzieży oraz ich rodzin i niespokrewnionych opiekunów/ek. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, Poradnie Psychologiczno Pedagogiczne** |
|  | Wypracowanie rozwiązań sprzyjających zwiększeniu oferty edukacji zawodowej i lepszemu dostosowywaniu jej do potrzeb rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, placówki oświatowe, Gdański Urząd Pracy (Centrum Rozwoju Talentów), organizacje pozarządowe** |
|  | Zwiększenie elastyczności systemu dowozów dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością do szkół i na terapie (dojazdy indywidualne jak i dostosowanie ich godzin w sposób umożliwiający korzystanie z zajęć pozalekcyjnych) oraz wypracowanie i wdrożenia standardu szkoleń dla osób obsługujących dojazdy, szczególnie radzenia sobie z trudnymi zachowaniami uczniów i uczennic. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, Wydział Gospodarki Komunalnej, Zarząd Transportu Miejskiego** |
|  | Utworzenie (np. w ramach Gdańskiej Platformy Edukacyjnej) stale aktualizowanej bazy danych o zasobach sprzętowych, dostępnych specjalistach/kach, testowanych lub wdrożonych metodach pracy z uczniami i uczennicami o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz poprawa dostępności zasobów, specjalistów/ek, itd. Wykorzystywanie tej bazy przez różnych adresatów/ki i poprzez różne narzędzia. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie.** |
|  | Wypracowanie efektywnego systemu dla organizatorów wsparcia, umożliwiającego zbieranie danych o ilości i potrzebach uczniów i uczennic z niepełnosprawnością, pozwalającego na bieżącą analizę stopnia ich zaspokojenia, dostosowania oferty do ich potrzeb, występujących barier finansowych, organizacyjnych, technicznych. System wykorzystywać powinien arkusz pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz umożliwiać wprowadzanie informacji przez diagnozującą dziecko Poradnię Psychologiczno Pedagogiczną, nauczycielów/ki, pedagogów/żki, psychologów/żki szkolne. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie.** |
|  | Wprowadzenie w mieście funkcji koordynatora ds. organizacji edukacji uczniów i uczennic z niepełnosprawnością, odpowiedzialnego za: 1. Nadzór nad bazą danych o dostępnych zasobach (sprzęty, specjaliści/tki); 2. Wdrażanie innowacji, promocję dobrych praktyk w tym zakresie; 3. Koordynację organizacji edukacji uczniów i uczennic z niepełnosprawnoścą i w przypadkach wykraczających poza kompetencje szkoły macierzystej ucznia/uczennicy lub w sytuacjach trudnych; 4. Organizowanie współpracy szkół ze środowiskiem dorosłych osób z niepełnosprawnością; 5. Organizowanie wsparcia - doradztwa, superwizji, lekcji pokazowych itp. - dla szkół przygotowujących się lub już wspierających uczniów i uczennice ze szczególnie nietypowymi lub nietypowymi niepełnosprawnościami; | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie.** |
|  | Ewaluacja i aktualizacja, we współpracy ze środowiskiem osób z niepełnosprawnością i ich rodziców, Gdańskiego Modelu Edukacji Dzieci i Młodzieży ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi (SPE):1. Analiza zasobów kadrowych specjalistów/tek i personelu pomocniczego, pracujących z uczniami/uczennicami o SPE, szczególnie w szkołach i Poradniach Psychologiczno Pedagogicznych i na tej podstawie wskazywanie priorytetowych kierunków kształcenia (brakujących specjalności) oraz tworzenie zachęt do ich wyboru.

Wskazanie deficytowych specjalizacji jako priorytetów do dokształcania nauczycieli/ek.1. Analiza oferowanych przez Poradnie Psychologiczno Pedagogiczne testów diagnostycznych i form terapii uczniów i uczennic o SPE. Doposażenie Poradni Psychologiczno Pedagogicznych w konieczne testy, narzędzia i pomoce do prowadzenia terapii oraz przygotowanie kadry do pracy na nich.

- Wsparcie nauczycieli/lek w nauce alternatywnych metod komunikacji (AAC) do pracy z dziećmi niemówiącymi poprzez m.in.: 1. Dofinansowywanie kursów,
2. Promocję dobrych praktyk w tym zakresie,
3. Utworzenie tematycznej grupy w Kreatywnej Pedagogice dotyczącej tego tematu.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, koordynator wymieniony w pkt 54** |
|  | Wypracowanie i wdrożenie w żłobkach, przedszkolach i szkołach modelu przygotowywania uczniów i uczennic pełnosprawnych do przyszłego współdziałania z osobami z niepełnosprawnością w pracy i w życiu społecznym - kształtowaniem koniecznych do tego kompetencji i doceniania różnorodności (dostrzegania w osobach z niepełnosprawnością cennych zasobów a nie jedynie źródła trudności i ryzyk). Model powinien obejmować podnoszenie kompetencji nauczycieli/ek w zakresie kształtowania postaw i zarządzania procesem grupowym w klasie. | **Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością, placówki oświatowe.** |
|  | Zwiększenie dostępności usług żłobkowych.  | **Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Zespół Żłobków, Wydział Programów Rozwojowych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska** |

**3.Zdrowie publiczne i sport**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: Biuro prezydenta ds. Sportu, Gdański Ośrodek Sportu, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Dzielnic, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. osób z niepełnosprawnością, Gdański Zespół Schronisk i Sportu Szkolnego, Wydział Rozwoju Społecznego, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, organizacje pozarządowe, Rady dzielnic, kluby sportowe, jednostki oświatowe**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  | **Sport i kultura fizyczna**  |  |
|  | Zapewnianie równego dostępu do udziału w kulturze fizycznej, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z różnicy płci, wieku, poziomu sprawności fizycznej, pochodzenia etnicznego, narodowości i innych oraz promocja sportu wolnego od dyskryminacji. | **Biuro prezydenta ds. Sportu, Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Zespół Schronisk i Sportu Szkolnego, Gdański Ośrodek Sportu, organizacje pozarządowe i kluby sportowe, jednostki oświatowe** |
|  | Dostosowywanie oferty zajęć sportowych z uwzględnieniem wszystkich przesłanek:1. Monitorowanie danych dotyczących korzystania z projektów/programów miejskich w podziale na płeć, wiek, niepełnosprawność i inne.
2. Analiza zakresu wykorzystania i dostępności infrastruktury sportowej pod kątem równych możliwości korzystania, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność i inne. Na podstawie analizy, jeśli to wskazane - przygotowanie i wdrożenie mechanizmów zapewniających wyrównanie możliwości dostępu do infrastruktury sportowej,
3. Analiza wydatków budżetowych Miasta Gdańsk na sport pod kątem równego dostępu bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność i inne. Na podstawie danych z analizy, jeśli to wskazane - przygotowanie i wdrożenie mechanizmu zapewniającego wyrównanie możliwości dostępu,
4. Poszerzenie oferty z zakresu sportu i aktywności fizycznej dla grup przesłankowych Modelu,
5. Poszerzenie pozaszkolnej oferty feryjnej i wakacyjnej spędzania czasu wolnego dla młodzieży w wieku 14-17 lat,
6. Ocena i ewentualne poszerzenie oferty zajęć i eventów miejskich pod kątem dostępności dla osób z niepełnosprawnością oraz seniorów i seniorek (godziny zajęć, miejsce, dostępność, dojazd).
 | **Biuro prezydenta ds. Sportu/Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Sportu/ jednostki oświatowe, Organizacje Pozarządowe/ Wydział Rozwoju Społecznego,**  |
|  | Zachęcanie kobiet i mężczyzn, chłopców i dziewcząt do udziału w zajęciach sportowych także tych, które są stereotypowo przypisane innej płci. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji Społecznej i Marki Miasta/Biuro prezydenta ds. Sportu/Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Sportu/ Organizacje Pozarządowe** |
|  | Podjęcie i kontynuowanie działań wspierających i zachęcających stowarzyszenia sportowe i kluby kibiców do podnoszenia świadomości na temat różnorodności:- Prowadzenie cyklicznych działań/kampanii promujących różnorodność, otwartość podczas dużych imprez  sportowych. - Wsparcie w utworzeniu i działalności klubów kibica dla osób z niepełnosprawnością lub dostępnych dla osób z niepełnosprawnością. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji Społecznej i Marki Miasta /Biuro prezydenta ds. Sportu/Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Sportu/ Organizacje Pozarządowe** |
|  | Publiczne potępianie przejawów dyskryminacji w sporcie, w tym przeciwdziałanie mowie nienawiści.  | **Biuro prezydenta ds. Sportu/Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Sportu/ Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Edukacja i kampanie społeczne** |  |
|  | Budowanie świadomości społecznej, kompetencji w zakresie włączania osób zagrożonych dyskryminacją do pełni życia społecznego, w tym w szczególności ochrony zdrowia, życia rodzinnego, zawodowego, aktywności fizycznej. | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/ Organizacje Pozarządowe** |
|  | Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród lekarzy/rek oraz osób pracujących w obszarze zdrowia, w zakresie świadczenia usług osobom z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osobom z niepełnosprawnością, LGBT+, z mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych oraz cudzoziemcom/kom.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/ Organizacje Pozarządowe** |
|  | Popularyzacja wiedzy i dobrych praktyk oraz pogłębianie współpracy wśród osób pracujących w obszarze zdrowia, z zakresu udzielania wsparcia osobom z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osobom z niepełnosprawnością, LGBT, z mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych oraz cudzoziemcom/kom, seniorom/kom (np. poprzez wprowadzenie fakultetu na Gdańskim uniwersytecie Medycznym, poprzez szkolenia prowadzone przez okręgową izbę lekarską, edukację nt. praw pacjenta, prowadzenie wzorcowej placówki, zatrudnienie “miejskiego przedstawiciela/ki medycznego/ej”).  | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/ Organizacje Pozarządowe/** |
|  | Prowadzenie kampanii informacyjnej wśród osób z grup zagrożonych dyskryminacją na temat przysługujących im praw i możliwości ich egzekwowania. | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej /Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze zdrowia, w tym przygotowanie kadr realizujących terapię uzależnień, do pracy z osobami z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osobami z niepełnosprawnością, LGBT+, z mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych oraz cudzoziemcami/kami.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej /Organizacje Pozarządowe** |
|  | Przeprowadzenie kampanii społecznej dotyczącej funkcjonowania osób z niepełnosprawnością, w tym z chorobami rzadkimi.  | **Biuro prezydenta ds. Komunikacji Społecznej i Marki Miasta/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Realizacja programów edukacji seksualnej (edukacja do miłości), kierowanych przede wszystkim do seniorów i seniorek, dzieci i młodzieży (za zgodą rodziców) oraz ich opiekunów, w tym do dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną.   | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Dostęp do usług zdrowotnych**  |  |
|  | Zapewnienie równego dostępu do miejskich usług na rzecz zdrowia, w tym psychicznego, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z płci, orientacji psychoseksualnej i tożsamości płciowej, poziomu sprawności fizycznej, pochodzenia etnicznego, narodowości i innych. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Przygotowanie i wdrożenie programów ochrony zdrowia psychicznego uwzględniającego pomoc psychologiczną, psychoterapię i psychiatrię z uwzględnieniem specyfiki potrzeb i problemów osób z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osób z niepełnosprawnością, LGBT+, z mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych oraz cudzoziemców/ek:1. Rozszerzenie oferty programów prewencyjnych i wsparcia dla mężczyzn, w szczególności pod kątem przeciwdziałania zachowaniom ryzykownym i samobójstwom osób z grup szczególnego ryzyka (np. mężczyźni i osoby transpłciowe),
2. Rozszerzenie oferty programów prewencyjnych i wsparcia uwzględniających specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn,
3. Uruchomienie pomocy psychologicznej i psychiatrycznej dla osób LGBT+,
4. Uruchomienie pomocy psychologicznej i psychiatrycznej dla cudzoziemców/ek oraz przedstawicieli/ek mniejszości etnicznych i narodowych.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Przygotowanie i uruchomienie systemu wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego osób z niepełnosprawnością i chorobami przewlekłymi, zarówno funkcjonujących długotrwale w niepełnosprawności oraz „wchodzących” w niepełnosprawność, a także współtowarzyszących imosób (w tym rodzin):1. Dofinansowanie wsparcia psychologicznego dla osób z niepełnosprawnością i chorobami przewlekłymi, ich rodzin i osób pracujących z tą grupą, w formie grup wsparcia i terapii indywidualnych.
2. Zwiększenie liczby poradni oferujących wsparcie psychologiczne – grupy wsparcia, psychologiczna terapia grupowa i indywidualna- dla osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i osób pracujących z tą grupą.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Uruchomienie programów terapii uzależnień ze środków miasta Gdańska z uwzględnieniem specyfiki grup przesłankowych Modelu, w szczególności osób z niepełnosprawnością, LGBT, z mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych oraz cudzoziemców, zdiagnozowanych jako brakujące. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia/Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień/Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Dostosowanie miejsc świadczenia usług zdrowotnych w zakresie dostępności dla osób z ograniczoną mobilnością poprzez:1. Wspieranie procesu zwiększania dostępności w budynkach, w których realizowane są świadczenia zdrowotne.
2. Znoszenie barier dostępności w budynkach gminnych/komunalnych i w ich otoczeniu, dla osób z ograniczoną mobilnością[[74]](#footnote-74).
3. Zwiększenie dostępności przychodni i innych punktów medycznych/praktyki lekarskiej (np. ginekologicznej, stomatologicznej) znajdujących się w budynkach komunalnych pod kątem osób z ograniczoną mobilnością. Dostosowanie w pełni i kompleksowo przynajmniej jednej przychodni/szpitala/praktyki lekarskiej w mieście z każdej dziedziny medycznej do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością (dostęp do budynku, wyposażenie np. fotel ginekologiczny, toaleta itp.)
 | **Wydział Programów Rozwojowych, Wydział Gospodarki Komunalnej, Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień, Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, Placówki ochrony zdrowia,** |

**4.Integracja społeczna i aktywność obywatelska**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: UMG: Wydział Rozwoju Społecznego, Wydział Gospodarki Komunalnej, Wydział Polityki Gospodarczej, Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Osób Niepełnosprawnych, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Gdańskie Centrum Kontaktu i Wydział Spraw Obywatelskich, Straż Miejska; Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Domy Pomocy Społecznej, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych; Centrum Interwencji Kryzysowej, organizacje pozarządowe realizujące zadania miasta, jednostki miejskie, Gdańskie Centrum Świadczeń, Pełnomocnik ds. Rad Dzielnic, Gdański Urząd Pracy, Biuro Rozwoju Gdańska w kontekście rewitalizacji, Rady Dzielnic.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  | **Planowanie i wdrażanie polityki**  |  |
|  | Uwzględnienie specyficznej sytuacji, problemów i potrzeb grup zagrożonych dyskryminacją ze względu na wszystkie przesłanki Modelu w procesie tworzenia, wdrażania, monitorowania i ewaluacji strategii, programów, modeli, projektów w zakresie Programu Operacyjnego Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Wydział Polityki Gospodarczej/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Stworzenie i wdrożenie oddzielnego programu integracji międzypokoleniowej, a także programu aktywności i wsparcia osób dojrzałych i seniorów. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/ Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Analiza potrzeb, zasadności i możliwości przygotowania programów miejskich na rzecz dialogu międzyreligijnego oraz światopoglądowego, osób LGBT+ oraz mniejszości etnicznych i narodowych, w związku z brakiem odrębnych programów w tych zakresach. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wprowadzenie i rozszerzenie zakresu usług, a także zwiększenie funduszy przeznaczonych dla organizacji pozarządowych na zadania:1. Pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, jak również w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób
2. Upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka: działania z zakresu równego traktowania, równych szans, przeciwdziałania mobbingowi oraz przeciwdziałania dyskryminacji i radykalizacji
3. Działalności na rzecz integracji cudzoziemców
4. Działalności na rzecz mniejszości narodowych i etnicznych oraz języka regionalnego.
5. Działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn.
6. Działalności na rzecz rodziny, macierzyństwa, tacierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro prezydenta ds. Kultury/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Monitorowanie** |  |
|  | Realizacja badań i analiz potrzeb i problemów grup zagrożonych dyskryminacją i nierównym traktowaniem ze względu na wszystkie przesłanki Modelu na poziomie obszaru integracji społecznej i aktywności obywatelskiej. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Polityki Gospodarczej/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Prowadzenie rejestru i monitorowanie sytuacji dyskryminacji oraz przestępstw z nienawiści wobec osób we wszystkich przesłankach Modelu. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Zbieranie i analizowanie danych dotyczących projektów prowadzonych przez miasto i jednostki miejskie oraz zleconych organizacjom pozarządowym w podziale na płeć i wiek. Zweryfikowanie i wprowadzenie niezbędnych zmian w systemie planowania, realizacji i sprawozdania projektów. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Partnerstwo i współpraca** |  |
|  | Rozszerzenie wsparcia organizacyjnego, merytorycznego, lokalowego i finansowego na działania organizacji pracujących na rzecz grup zagrożonych dyskryminacją i nierównym traktowaniem we wszystkich przesłankach Modelu z uwzględnieniem specyficznych potrzeb danych organizacji. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Oferowanie lokali miejskich dostosowanych do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością w pierwszej kolejności takim organizacjom pozarządowym, które kierują swoją ofertę w całości lub w części do osób z ograniczoną mobilnością (np. porady prawne/psychologiczne, terapie itp.). | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Edukacja i kampanie** |  |
|  | Realizacja otwartej edukacji antydyskryminacyjnej i równego traktowania dotyczącej wszystkich przesłanek Modelu dla mieszkańców/ek Gdańska prowadzonej z wykorzystaniem potencjału m.in. rad dzielnic, organizacji pozarządowych, rodziców, instytucji miejskich, ruchów miejskich, centrów, domów i klubów sąsiedzkich, klubów rodziców, centrów i klubów seniora. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Realizacja miejskiego programu szkoły liderów i liderek równego traktowania (np. animatorzy/rki, radni/e, aktywiści/tki, działacze/ki i wolontariusze/ki organizacji). | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Włączenie w istniejący system szkolenia i edukacji liderów i liderek aktywności obywatelskiej komponentu związanego z równym traktowaniem we wszystkich przesłankach Modelu. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
| 1.
 | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze integracji społecznej i aktywności obywatelskiej.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Spółki miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Bezpieczeństwo i ochrona** |  |
|  | Wzmocnienie, rozwinięcie lub uzupełnienie polityki działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w poszczególnych dzielnicach miasta Gdańska, z uwzględnieniem przeciwdziałania i zwalczania przemocy ze względu na wszystkie przesłanki Modelu. | **Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Uwzględnienie w diagnozie, celach i zadaniach perspektywy bezpieczeństwa grup zagrożonych dyskryminacją i przemocą ze względu na wszystkie przesłanki Modelu w Miejskim Programie Zapobiegania Przestępczości oraz Ochrony Bezpieczeństwa Obywateli i Porządku Publicznego | **Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Opracowanie i wzmocnienie polityki i działań przeciw przemocy ze względu na wszystkie przesłanki Modelu przez:1. Zagwarantowanie pomocy i wsparcia ofiarom przemocy
2. Publiczne informowanie w języku najbardziej przystępnym dla danej społeczności o formach pomocy dostępnych na terenie Gdańska
3. Zapewnienie przeszkolenia odpowiednim służbom w rozpoznawaniu i we wspieraniu ofiar
4. Zapewnienie skutecznej koordynacji pomiędzy odpowiednimi służbami takimi jak policja, jednostki odpowiedzialne za bezpieczeństwo, pomoc społeczną, mieszkalnictwo i ochronę zdrowia.
5. Podnoszenie świadomości poprzez kampanie i programy edukacyjne skierowane do potencjalnych ofiar i sprawców/czyń przemocy.
 | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Utworzenie i funkcjonowanie kompleksowego centrum lub sieci punktów wspierających osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy w podziale na wszystkie przesłanki Modelu). Zapewnienie w centrum lub w niniejszych punktach usług w zakresie pomocy prawnej, wsparcia psychologicznego, informacji i doradztwa, wsparcia w zakresie schronienia oraz pomocy mieszkaniowej. Centrum realizowane w ramach konsorcjum/partnerstwa organizacji a sieć punktów w ramach rozproszonych wyspecjalizowanych organizacji.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Uwzględnienie specyficznej sytuacji i potrzeb grup zagrożonych dyskryminacją i przemocą w rodzinie ze względu na wszystkie przesłanki Modelu w Gdańskim Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na lata 2017 – 2020 (nowelizacja i korekta programu) | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Utworzenie centrum informacji i koordynacji w zakresie dyskryminacji i przemocy w ramach miejskiego systemu zarządzania interwencją kryzysową, realizującego także zadania sieciowania punktów wspierających osoby dotknięte przemocą czy dyskryminacją. Dostosowanie systemu interwencji kryzysowej do potrzeb grup zagrożonych dyskryminacją. Zapewnienie interwencji kryzysowej we wszystkie dni tygodnia przez 24 godziny wobec wszystkich grup wskazanych w przesłankach Modelu.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Zintegrowanie działań jednostek miejskich odpowiedzialnych za wsparcie osób doświadczających przemocy, w szczególności przemocy motywowanej nienawiścią i dyskryminacją, w celu wypracowania szybszej ścieżki reagowania, interwencji i zapewnienia wsparcia. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Dostęp do informacji** |  |
|  | Wdrożenie zintegrowanego systemu informacji dla mieszkańców/ek w zakresie istniejących form pomocy i wsparcia w Gdańsku w podziale na wszystkie przesłanki Modelu w postaci m.in. punktów informacyjnych, informatorów, stron internetowych, informacji telefonicznej i internetowej. Dostosowanie systemu informacji do potrzeb osób we wszystkich przesłankach, w szczególności osób głuchych, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz cudzoziemców.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Opieka nad innymi osobami** |  |
|  | Uczynienie jednym z priorytetów polityki społecznej świadczenia i promowania dostępnej, wysokiej jakości opieki nad innymi osobami zależnymi bezpośrednio przez miasto Gdańsk lub przez podwykonawców czy realizatorów usług. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wspieranie osób doświadczających izolacji społecznej wynikającej z ich obowiązków opiekuńczych, poprzez m.in.:1. Budowanie i wdrażanie polityki wytchnieniowej dla opiekunów/ek (rodzinnych) osób niesamodzielnych, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnością.2. Stworzenie i wdrożenie systemu usług odciążających w opiece osób niesamodzielnych, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnością. 3. Prowadzenie kampanii społecznych przeciw stereotypom zakładającym, że opieka nad i osobami zależnymi jest głównym zadaniem kobiet.4. Realizacja działań w zakresie budowania społeczeństwa otwartego na wszystkie pokolenia, dla wszystkich grup wiekowych, wzmacnianie inicjatyw sąsiedzkich, relacji międzyludzkich, przeciwdziałanie samotności mieszkańców/ek. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Dostępność usług publicznych** |  |
|  | Przygotowanie i wdrożenie mechanizmu weryfikowania dostępności usług społecznych i aktywności obywatelskiej pod kątem osób zagrożonych dyskryminacją i nierównym traktowaniem we wszystkich przesłankach Modelu. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Realizacja audytu dostępności instytucji i jednostek miejskich pod kątem dostępności dla osób z niepełnosprawnością i osób o ograniczonej mobilności. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Przyjęcie standardów dostępności obiektów pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnością i osób z ograniczoną mobilnością.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wspieranie i prowadzenie działań w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych i osób z niepełnosprawnością. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Zwiększenie dostępności do tłumaczy/ek języka migowego w komunikowaniu się z wszelkimi instytucjami i organami administracji. Zapewnienie udziału tłumacza/ki w bezpłatnych poradach prawnych bądź też w poradach dla rodzin z problemami finansowymi.  | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Dostosowanie miejsc świadczenia usług integracji społecznej i aktywności obywatelskiej w zakresie dostępności dla osób z ograniczoną mobilnością, w tym dostosowanie miejsc udzielania interwencji kryzysowej oraz Miejskiego Zespołu Orzekania o Niepełnosprawności do potrzeb osób z niepełnosprawnością. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Programów Rozwojowych, Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska/Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wspieranie rozwoju mobilnych usług społecznych, w tym m.in.:1. Uzupełnienie oferty wspierającej seniorów/ki o przedsięwzięcia „Latającego Uniwersytetu Trzeciego Wieku”, „Latającej Biblioteki”
2. Uzupełnienie działań miejskiego systemu interwencji kryzysowej o działania mobilne realizowane w sytuacjach kryzysowych.
3. Uzupełnienie oferty wsparcia dla osób z niepełnosprawnością o działania środowiskowe, realizowane w miejscu zamieszkania.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Stworzenie Centrum Seniora zajmującego się kompleksową działalnością na rzecz osób starszych (informacja, porady, szkolenia, pomoc, doradztwo). Sieciowanie istniejących ofert dla seniorów/ek, zapewnienie przepływu informacji oraz koordynacji współpracy. | **Wydział Rozwoju Społecznego/ Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów /Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Rozszerzenie internetowego Interaktywnego Planu Gdańska o informacje, które z miejsc świadczenia usług dostępne są dla osób z niepełnosprawnością. | **Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Kreowanie pozytywnego wizerunku ojcostwa, budowanie kompetencji i zaangażowania ojców w życie dziecka i rodziny poprzez:1. Zawiązanie przez miasto współpracy z organizacjami, które promują pozytywny wizerunek ojcostwa.
2. Organizowanie warsztatów dla ojców, budowanie bazy wiedzy i wsparcia dla aktywnych i świadomych swego ojcostwa mężczyzn.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Udział w życiu publicznym i działaniach obywatelskich** |  |
|  | W związku z różnymi formami udziału i partycypacji obywateli/elek w życiu publicznym np. rady, zespoły doradcze, e-uczestnictwo (transmisje, głosowania, mobilne), zapewnienie możliwości równego udziału mieszkańcom/kom. W przypadku, kiedy sposoby uczestnictwa i partycypacji nie prowadzą do takiej równości, tworzenie i testowanie nowych metod. | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Spółki miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wspieranie samoorganizowania się grup zagrożonych dyskryminacją i nierównym traktowaniem ze względu na wszelkie przesłanki Modelu. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Rozwój wolontariatu i pomocy sąsiedzkiej, zapewniających wsparcie osobom z grup przesłankowych Modelu. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Włączenie centrów lokalnych, domów i klubów sąsiedzkich w sieć działań ukierunkowanych na równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Pomoc i świadczenia socjalne** |  |
|  | Planowanie, finansowanie i wykonywanie pomocy socjalnej i świadczeń oparte na równym traktowaniu. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Gdańskie Centrum świadczeń, Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Wykluczenie społeczne**  |  |
|  | ​Promowanie skutecznego dostępu osób, które żyją w wykluczeniu lub są zagrożone wykluczeniem społecznym czy ubóstwem w obszarze pracy, mieszkalnictwa, edukacji, kultury, technologii informacyjnych i komunikacyjnych, do pomocy i wsparcia w zakresie integracji, a także pomocy socjalnej. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Rozpoznanie szczególnych potrzeb i sytuacji grup przesłankowych Modelu, a doświadczających wykluczenia społecznego lub ubóstwa. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Uwzględnienie specyficznych potrzeb imigrantów/ek oraz promowanie ich integracji, w kontekście prawa do ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | Wypracowanie ścieżki wdrożenia w mieście Karty Praw Osób Bezdomnych i Karty Praw Osób Niepełnosprawnych (europejska inicjatywa wdrażania kart w miastach) | **Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/**[**Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta**](http://www.bezdomnosc.org.pl/)**,** |
|  | **Mieszkalnictwo społeczne**  |  |
|  | ​Podjęcie kroków zapobiegających bezdomności, a w szczególności zapewnienie pomocy osobom w kryzysie bezdomności, opartej na kryterium potrzeby i braku dyskryminacji. | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje pozarządowe** |
|  | Rozwój mieszkalnictwa społecznego, w tym mieszkań wspomaganych i mieszkań ze wsparciem, w obszarze wsparcia wszystkich grup przesłankowych Modelu, zgodnie z ich potrzebami.  | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Gospodarki Komunalnej/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |
|  | **Handel ludźmi**  |  |
|  | Stworzenie i wzmocnienie polityki oraz zobowiązanie miasta do działań zapobiegających handlowi ludźmi poprzez:1. Kampanie informacyjne i podnoszenie świadomości społecznej,
2. Programy szkoleniowe dla odpowiednich służb,
3. Środki zniechęcające do zapotrzebowania na tego typu usługi,
4. Pogłębienie współpracy ze służbami bezpieczeństwa.

Wspieranie administracji centralnej w:1. Identyfikacji i wspieraniu ofiar,
2. Odpowiednie środki pomagające ofiarom - w tym dostęp do świadczeń medycznych, odpowiedniego i bezpiecznego mieszkania, tłumaczeń.
 | **Wydział Rozwoju Społecznego/Wydział Gospodarki Komunalnej/Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego/Urząd Miejski w Gdańsku/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje Pozarządowe** |

**5.Kultura i czas wolny**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: Biuro prezydenta ds. Kultury, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów, , Miejskie Instytucje Kultury: Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia, Europejskie Centrum Solidarności, Gdańska Galeria Miejska, Gdański Teatr Szekspirowski, Instytut Kultury Miejskiej, Klub Żak, Miejski Teatr Miniatura, Capella Gedanensis, Gdański Archipelag Kultury, Gdański Ogród Zoologiczny, Centrum Hewelianum, Pałac Młodzieży, Biuro Komunikacji Społecznej i Marki Miasta, Polski Chór Kameralny - Schola Cantorum Gedanensis, Muzeum Gdańska, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Josepha Conrada Korzeniowskiego; Gdańska Organizacja Turystyczna, organizacje pozarządowe, Fundacja Gdańska,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  |  |  |
|  | Rozwijanie oferty instytucji kultury odwołującej się do różnorodności gdańskiej społeczności, co sprzyjać będzie utrwalaniu i rozwijaniu tożsamości różnych grup mniejszościowych zamieszkałych w Gdańsku, jak i ich integracji z szerszą społecznością Gdańska. Bieżące diagnozowanie potrzeb w zakresie uczestnictwa i współtworzenia oferty kulturalnej w społecznościach, w których działają ww. instytucje. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/jednostki miejskie** |
|  | Uwzględnianie - przy rozwijaniu oferty kulturalnej w dzielnicach - potrzeb osób, które mają utrudniony dojazd do innej dzielnicy - seniorów/ek, rodziców z małymi dziećmi, osób z niepełnosprawnością, cudzoziemców/ek. Wykorzystanie do realizacji takiej oferty domów i klubów sąsiedzkich, jednostek miejskich oraz siedzib rad dzielnic. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Wydział Rozwoju Społecznego/jednostki miejskie/ organizacje pozarządowe,** |
|  | Tworzenie przez miejskie instytucje kultury oferty skierowanej do wszystkich, nie wykluczającej, lecz włączającej, integrującej, zachęcającej do uczestnictwa bez względu na różnice wynikające z przesłanek. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Wydział Rozwoju Społecznego/organizacje działające w obszarze kultury i sektorze czasu wolnego** |
| 1.
 | Rozwijanie systemu wspierania projektów tożsamościowych i mających na celu integrację poprzez kulturę wraz ze wsparciem w przygotowaniu i przeprowadzeniu tych projektów. Zapewnienie dodatkowych środków na realizację tych projektów. Popularyzacja idei integracji poprzez kulturę w instytucjach kultury i organizacjach pozarządowych. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/ Wydział Rozwoju Społecznego/Organizacje pozarządowe.** |
|  | Rozwijanie projektów kulturalnych i produktów turystyki kulturowej w Gdańsku, opartych na zagadnieniach związanych z wielokulturową tożsamością miasta oraz nawiązujących do bogactwa różnorodności społecznej miasta.  | **Gdańska Organizacja Turystyczna/Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/organizacje pozarządowe** |
|  | Zapewnienie grupom społecznym równego dostępu do obiektów i instytucji kultury i czasu wolnego, poprzez:* + - 1. Stworzenie standardów dostępności dla instytucji kultury i czasu wolnego obejmujących: dostępność infrastrukturalną wydarzeń, instytucji i centrów kultury dla osób z trudnościami w poruszaniu się, niepełnosprawnościami sensorycznymi i ruchowymi; tłumaczenia (na język migowy, języki obce, audiodeskrypcję, napisy)
			2. Konsultowanie przez zespół Pełnomocnika Prezydenta Miasta Gdańska ds. osób niepełnosprawnych wszystkich miejskich inwestycji kulturalnych i związanych z czasem wolnym.
			3. Dostosowywanie obiektów instytucji kultury do standardów dostępności. Stworzenie systemu wsparcia instytucji kultury we wdrażaniu standardów dostępności.
			4. Informowanie o tym, czy wydarzenia oraz obiekty instytucji kultury i czasu wolnego są dostępne dla osób z poszczególnych grup
 | **\*Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Wydział Rozwoju Społecznego/Organizacje pozarządowe mniejszościowe, Pełnomocnik prezydenta ds. osób niepełnosprawnych /Wydział Programów Rozwojowych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska** |
|  | Opracowanie, we współpracy z miejskimi instytucjami kultury, rekomendacji dotyczących udostępniania przestrzeni w tych instytucjach na realizację przez organizacje pozarządowe i grupy nieformalne zadań dotyczących różnorodności i równego traktowania. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro prezydenta ds. Kultury/organizacje pozarządowe** |
|  | Opracowanie rekomendacji dotyczących udzielania zniżek w miejskich instytucjach kultury i organizacjach czasu wolnego.  | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku i organizacjach czasu wolnego/Biuro prezydenta ds. Kultury/** |
|  | Dostosowanie opisu zadań z zakresu kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego w ramach konkursu grantowego i tzw. małych grantów pod kątem realizacji celów i zapisów Modelu.Podejmowanie działań informacyjnych i promujących ww. konkursy w środowiskach mniejszościowych, zagrożonych wykluczeniem, dyskryminacją, itp. oraz organizowanie szkoleń dla organizacji pozarządowych.Rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi w zakresie współtworzenia i współodpowiedzialnego wdrażania zadań z zakresu równego traktowania w obszarze kultury.  | **Biuro prezydenta ds. Kultury/Wydział Rozwoju Społecznego/Organizacje pozarządowe.** |
|  | Wypracowanie, we współpracy z miejskimi instytucjami kultury, bazy informacji o gdańskich inicjatywach kulturalnych promujących różnorodność oraz materiałów dotyczących różnorodności, przygotowanych przez instytucje kultury, organizacje pozarządowe, szkoły (np. karty gier miejskich, publikacje);Informowanie o gdańskich inicjatywach kulturalnych, promujących różnorodność przy wykorzystaniu istniejących narzędzi, np. strona internetowa gdansk.pl | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro prezydenta ds. Kultury/ Gdańskie Centrum Multimedialne, Biuro Prezydenta ds. Komunikacji Społecznej i Marki Miasta/Gdańska Organizacja Turystyczna/ Organizacje pozarządowe.** |
|  | Wspieranie tworzenia zasobów bibliotecznych i innych dotyczących różnorodności, w tym stworzenie biblioteczki równościowej z publikacji przekazywanych przez organizacje realizujące projekty z zakresu równego traktowania i różnorodności. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro prezydenta ds. Kultury/ Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Josepha Conrada Korzeniowskiego /Organizacje pozarządowe.** |
|  | Włączenie do Gdańskiego Programu Edukacji Kulturowej zadań związanych z różnorodnością i równym traktowaniem w kulturze. | **Biuro prezydenta ds. Kultury/Wydział Rozwoju Społecznego/** |
|  | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania, w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze kultury i czasu wolnego, w tym urzędników i urzędniczek, osób zarządzających i pracujących w miejskich jednostkach kultury i czasu wolnego oraz dla pracowników i pracownic portalu gdansk.pl. | **Miejskie instytucje kultury w Gdańsku/Biuro prezydenta ds. Kultury/ Gdańskie Centrum Multimedialne/Organizacje pozarządowe.** |

**6.Innowacyjność i przedsiębiorczość oraz Atrakcyjność inwestycyjna**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: Wydział Kadr i Organizacji, Wydział Polityki Gospodarczej, , Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, Gdański Urząd Pracy (Centrum Rozwoju Talentów), Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o., jednostki miejskie, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, spółki miejskie i z udziałem miasta, Fundacja Gdańska, Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta /Gdańskie Centrum Multimedialne, Straż Miejska, ZDiZ, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  | Promowanie Karty Różnorodności, m.in. poprzez:1. Pobudzanie świadomości społecznej w zakresie potencjalnych przejawów dyskryminacji na rynku pracy, w tym nierówności w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn,
2. Warsztaty antydyskryminacyjne, działania edukacyjne pokazujące wartości płynące z różnorodności w miejscu pracy,
3. Rekomendowanie przyjęcia i wdrażania Karty Różnorodności w jednostkach i spółkach miejskich,
4. Wyróżnianie pracodawców/czyń promujących równość płci i zarządzanie różnorodnością,
 | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta /Gdańskie Centrum Multimedialne/ Wydział Kadr i Organizacji** |
|  | Promowanie wśród pracodawców/czyń idei miejsca pracy:1. Przyjaznego rodzinie, pozwalającego na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym,
2. Wolnego od mobbingu i dyskryminacji.
 | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/ Gdańskie Centrum Multimedialne/ Wydział Kadr i Organizacji** |
|  | W odpowiedzi na bieżące sygnały rynku pracy, poszerzenie oferty edukacji i kształcenia zawodowego, a także aktywizacji i doradztwa zawodowego, dla grup przesłankowych Modelu, aby zapobiec ich wykluczeniu zawodowemu.Wspieranie pracodawców/czyń w zatrudnianiu i utrzymaniu zatrudnienia osób z grup przesłankowych Modelu, w tym szczególnie osób z niepełnosprawnością. | **Gdański Urząd Pracy/Wydział Polityki Gospodarczej/ Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, Wydział Rozwoju Zawodowego,**  |
|  | Promowanie Gdańska jako miasta przedsiębiorczości różnorodnej i łamiącej stereotypy:1. Realizacja kampanii społecznych i edukacyjnych skierowanych do wszystkich grup wiekowych – od Juniora/-rki do Seniora/-rki
2. Realizacja kampanii prowadzonej z udziałem przedstawicieli/ek – ambasadorów/ek wszystkich grup przesłankowych Modelu z wykorzystaniem marki Łączy nas Gdańsk, w niestereotypowym pozytywnym przekazie wizualnym i słownym, podkreślającym kompetencje i wiedzę.
 | **Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta, Gdańskie Centrum Multimedialne/** |
|  | Realizacja programu „Gdańsk równościowym pracodawcą” zakładającego m.in.:1. Audyt płac oraz warunków pracy w Urzędzie Miejskim, jednostkach i spółkach miejskich, przede wszystkim pod kątem przesłanek płeć i wiek,
2. Stosowanie gramatycznych końcówek żeńskich i męskich w ogłoszeniach o pracę (np. kandydat i kandydatka),
3. Działania na rzecz kontroli przejrzystości i sprawiedliwości systemu płac i nagród,
4. Działania na rzecz wyrównywania szans i wspierania awansu zawodowego oraz możliwości rozwoju kariery dla osób z grup przesłankowych Modelu, działania wspierające niestereotypowe wybory zawodowe,
5. Działania wspierające zrównoważony udział kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach zatrudnienia, w szczególności odnoszące się do nieproporcjonalności na wyższym szczeblu zarządzania,
6. Dbanie o różnorodność społeczną i kulturową kandydatów i kandydatek przy rekrutacji na stanowiska na wszystkich poziomach organizacji,
7. Promowanie zatrudnienia i utrzymania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością,
8. Realizowanie idei miejsca pracy wolnego od mobbingu i dyskryminacji.

Wspieranie godzenia życia zawodowego, społecznego i rodzinnego poprzez: 1. Umożliwienie dostosowania czasu pracy i organizacji pracy do potrzeb pracowników/czek, tak aby mogli oni opiekować się dziećmi i innymi osobami zależnymi,
2. Zachęcanie mężczyzn do korzystania z ich prawa do opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi.
 | **Wydział Kadr i Organizacji, jednostki i spółki miejskie** |
|  | Wspieranie rozwoju gospodarczego, z uwzględnieniem potrzeb, kompetencji i talentów grup zdefiniowanych w przesłankach Modelu, poprzez:1. Pomoc przedsiębiorcom/czyniom z grup zagrożonych dyskryminacją oraz przedsiębiorcom/czyniom zatrudniającym osoby z grup zagrożonych dyskryminacją na rynku pracy,
2. Zapewnienie wsparcia i promocji przedsiębiorstwom promującym równość,
3. Działania zachęcające i wspierające niestereotypowe wybory edukacyjne i zawodowe,
4. Działania edukujące pracodawców/czynie nt. wpływu stereotypów na decyzje zatrudnieniowe.
 | **Wydział Polityki Gospodarczej, Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Urząd Pracy** |
|  | Analiza możliwości wprowadzenia ułatwień dla osób prowadzących sprzedaż okazjonalną (dotyczy to m.in. osób starszych, które sprzedają plony z działek)  | **Straż Miejska, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni** |
|  | Promowanie i wspieranie ekonomii społecznej – dostęp do rynku pracy dla osób wykluczonych społecznie.  | **Wydział Rozwoju Społecznego, Biuro Zamówień Publicznych, Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej na subregion Metropolitalny w OMGGS** |
|  | Weryfikacja zamówień oraz wprowadzenie klauzul społecznych tak by miasto w większym zakresie było odbiorcą towarów i usług ekonomii społecznej.  | **Biuro Zamówień Publicznych, Jednostki i spółki miejskie/ Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej na subregion Metropolitalny w OMGGS** |
|  | Analiza możliwości wprowadzenia zachęt dla inwestorów/ek do realizacji inwestycji z uwzględnieniem celów społecznych, ukierunkowanych na równe traktowanie.  | **Wydział Polityki Gospodarczej, Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego, Wydział Skarbu,**  |
|  | Aktywne pozyskiwanie do Gdańska przedsiębiorców/czyń, inwestorów/ek czy wykonawców/czyń, którzy prowadzą politykę wspierania różnorodności oraz promowanie Gdańska jako miasta przyjaznego różnorodności, otwartości i solidarności.  | **Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o., Wydział Polityki Gospodarczej** |
|  | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania, w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze przedsiębiorczości i innowacyjności, a także atrakcyjności inwestycyjnej.  | **Urząd Miejski/Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |

**7. Infrastruktura, Mobilność i transport oraz Przestrzeń publiczna**

**GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJACE: Gdańska Infrastruktura Społeczna, Wydział Gospodarki Komunalnej, Wydział Skarbu, Wydział Projektów Rozwojowych, Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Wydział Architektury i Urbanistyki, Wydział Środowiska, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Osób Niepełnosprawnych, Pełnomocnik Prezydenta ds. Rad Dzielnic, Menedżer Śródmieścia, Biuro Rozwoju Gdańska, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Miejski Konserwator Zabytków, Zarząd Transportu Miejskiego, Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Gdański Ośrodek Sportu, jednostki i spółki miejskie,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Rekomendacje i zadania** | **Koordynator i realizujący wdrażanie**  |
|  |  |  |
|  | Przygotowanie i wdrażanie standardów dostępności dla obiektów i dla przestrzeni miejskiej. | **Urząd Miejski w Gdańsku (wydziały według właściwości) , Biuro Rozwoju Gdańska, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Miejski Konserwator Zabytków, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób z niepełnosprawnością, zespół opiniujący** |
|  | Powołanie społecznego zespołu złożonego z przedstawicielek/li wszystkich grup przesłankowych Modelu przy pełnomocniku Prezydenta Miasta Gdańska ds. osób niepełnosprawnych.Rolą zespołu będzie:* + - 1. Wspieranie działań pełnomocnika w zakresie identyfikacji problemów/barier w przestrzeni publicznej,
			2. Opiniowanie rozwiązań przestrzennych pod kątem dostępności w projektach dotyczących przestrzeni publicznych o znaczeniu ogólnomiejskim,
			3. Prowadzenie dialogu ze służbami konserwatorskimi w celu bieżącego wypracowywania jak najlepszych rozwiązań ograniczających bądź likwidujących bariery dla osób z ograniczoną mobilnością.
 | **Urząd Miejski w Gdańsku (wydziały według właściwości) , Biuro Rozwoju Gdańska, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Miejski Konserwator Zabytków, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób z niepełnosprawnością, zespół opiniujący** |
|  | Znoszenie barier dostępności w budynkach gminnych/komunalnych i w ich otoczeniu, dla osób z ograniczoną mobilnością(Ograniczona mobilność, niepełnosprawność – wszystkie formy, także np. niedowidzenie). | **Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska,**  |
|  | Zapewnienie przynajmniej jednego miejsca w Domu Pomocy Społecznej dostosowanego do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością (np. osoby z niepełnosprawnością poruszającej się na wózku) w sytuacji interwencji kryzysowej. | **Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie** |
|  | Zachęcanie i promowanie podmiotów dzierżawiących nieruchomości miejskie do wdrażania standardów dostępności. | **Wydział Skarbu, Wydział** **Gospodarki Komunalnej, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych, , jednostki dzierżawiące** |
|  | Dodanie poniższych opcji do funkcjonującej aplikacji „Mapa porządku” oraz wprowadzenie procedury reakcji na poszczególne uwagi:1. Zgłaszanie barier architektonicznych w przestrzeni publicznej miasta Gdańska (lub stworzenie osobnej Mapy do zgłaszania barier architektonicznych),
2. Zgłaszanie uszkodzonych świateł w podziemnych przejściach i w tunelach,
3. Zgłaszanie mowy nienawiści w przestrzeni miejskiej.
 | **Wydział Gospodarki Komunalnej, Biuro Informatyki UMG, Gdańskie Centrum Kontaktu,**  |
|  | Zbudowanie lub dobudowanie ramp, parkingów typu „kiss and ride/go” przed szpitalami, ośrodkami zdrowia itp.(w zależności od dostępności terenu gminnego w pobliżu budynku). W sytuacji, gdy zbudowanie/dobudowanie nie jest możliwe rekomenduje się wyznaczenia takich miejsc na miejscach już istniejących. | **Pełnomocnik Prezydenta ds. osób z niepełnosprawnością** |
|  | Budowa, przebudowa lub remont dróg na obszarach objętych nadzorem konserwatorskim, w sposób minimalizujący nierówność/wyboistość nawierzchni dróg i ciągów pieszych oraz ustanowienie regularnych spotkań edukacyjnych z zakresu problemów z poruszaniem się osób z niepełnosprawnością i starszych z miejskim oraz wojewódzkim konserwatorem zabytków i jego biurem, z udziałem pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych z zespołem społecznym.  | **Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Wydział Programów Rozwojowych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Miejski Konserwator Zabytków** |
|  | Zwiększanie kompetencji przedstawicieli instytucji zajmujących się planowaniem i uzgadnianiem dokumentacji projektowych w tym pracujących w służbach konserwatorskich, w zakresie projektowania uniwersalnego | **Urząd Miejski/ Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |
|  | Udoskonalanie (w miarę posiadanych środków) dostępności transportu publicznego do potrzeb różnych grup społecznych, m.in.:1. Dostosowywanie rozkładów jazdy do potrzeb mieszkańców/ek oraz oferty instytucji kultury.
2. Zwiększenie częstotliwości kursowania komunikacji publicznej (wozokilometry), w tym dostosowanych do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością.
3. Zwiększenie ilości/częstotliwości przejazdów transportu miejskiego w godzinach wieczorno-nocnych, aby zwiększyć dostęp do kultury/oferty/przestrzeni miejskiej.
4. Zapewnianie transportu do miejsc z utrudnionym dostępem.
 | **Zarząd Transportu Miejskiego,**  |
|  | Udoskonalenie udzielania informacji zwrotnej dla każdej osoby składającej skargę na niewłaściwe zachowanie kierowcy/czyni lub motorniczego/ej transportu publicznego o postępach w sprawie. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zarząd Transportu Miejskiego** |
|  | Szkolenia dla kierowców/czyń Zakład Transportu Miejskiego z postępowania w sytuacjach kryzysowych/trudnych w komunikacji miejskiej (w tym z korzystania z mobilnego pogotowia) oraz przeciwdziałania dyskryminacji wobec osób ze wszystkich przesłanek Modelu. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zarząd Transportu Miejskiego** |
|  | Wprowadzenie do zasad rozliczania kontraktów przewozowych zawieranych z operatorami zasady, że opóźnienia wynikające z obsługi rampy dla osób z niepełnosprawnością są usprawiedliwionymi opóźnieniami, nie podlegającymi karom za opóźnienia. | **Zarząd Transportu Miejskiego** |
|  | Wprowadzenie mechanizmów motywacyjnych dla kierowców/czyń za szczególnie przyjazne zachowania wobec pasażerów/ek (w szczególności z niepełnosprawnością oraz starszych) oraz za modelowe zachowanie w sytuacjach przemocy i dyskryminacji w komunikacji miejskiej. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje i Zarząd Transportu Miejskiego i inni przewoźnicy** |
|  | Zwiększenie liczby miejsc parkingowych (kosztem istniejących) dla osób z niepełnosprawnością w strefach ograniczonego dostępu, np. Główne Miasto, w pobliżu atrakcji miejskich, rekreacji i aktywności czasu wolnego. | **Wydział Gospodarki Komunalnej, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Działa Parkowania, Menedżer Śródmieścia** |
|  | Wprowadzenie miejskiego bezpłatnego transportu (np. ryczałtowy bon na taksówkę lub zwiększenie liczby przewozów dofinansowanych przez miasto) oraz rozszerzenie katalogu osób z ograniczoną mobilnością, które mogą z niej korzystać do np. osób starszych lub rodziców dzieci z niepełnosprawnością, które muszą dojechać na wizytę lekarską, badanie, zabieg, terapię, a ich stan zdrowia im to utrudnia. | **Urząd Miejski i jednostki miejskie, Zarząd Transportu Miejskiego,**  |
|  | Sukcesywne wyposażanie taboru komunikacji miejskiej w rampy oraz hak do otwarcia rampy. W przyszłości zakup taboru tylko z takim wyposażeniem.Oznaczenie w rozkładzie jazdy, które autobusy i tramwaje są wyposażone w rampy. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej** |
|  | Zwracanie uwagi na profil działania organizacji w konkursach na przydział lokali dla organizacji pozarządowych. W sytuacji, gdy organizacja oferuje np. porady prawne/psychologiczne itp., to należy zadbać, aby miała większe szanse na zdobycie lokalu dostosowanego do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością (w miarę dostępności stosownych lokali i zgodnie z procedurami konkursowymi). Zwłaszcza dotyczy to tzw. „podwójnej dyskryminacji”, np. osoba LGBT+ niepełnosprawna np. poruszająca się na wózku. | **Wydział Gospodarki Komunalnej, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych** |
|  | Zachęcenie, podczas negocjacji z inwestorami przy sprzedaży gruntów i przy inwestycjach w ramach Partnerstwa Publiczno Prywatnego, do uwzględniania potrzeb lokalnej społeczności i do przeznaczania dla lokalnej społeczności lokali na parterach: na żłobki, kluby sąsiedzkie, miejskie mieszkania na wynajem dla osób z trudnościami w poruszaniu się. | **Wydział Skarbu UMG, Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego, Wydział Polityki Gospodarczej,**  |
|  | Priorytetowe usuwanie skutków zimy z chodników przed budynkami miejskimi oraz zachęcanie prywatnych właścicieli/ek do priorytetowego usuwania skutków zimy z chodników oraz egzekwowanie tego obowiązku. | **Straż Miejska, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Dział Oczyszczania** |
|  | Kontynuacja zwiększania dostępności osób z różnymi typami niepełnosprawności do plaż. | **Gdański Ośrodek Sportu** |
|  | Informacja o korzystaniu ze środków komunikacji publicznej (papierowe ulotki i aplikacja, oznakowania przystanków i wewnątrz komunikacji publicznej) skierowane do cudzoziemców/ek (w językach: angielskim, rosyjskim i ukraińskim). + przetłumaczenie automatów dla zakupu biletów i dostosowanie ich do potrzeb osób z niepełnosprawnością. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zakład Transportu Miejskiego** |
|  | Wprowadzenie możliwości realizacji interwencji punktowych (być może w formie partnerskiej współpracy UMG/Gdański Zarząd Dróg i Zieleni z partnerami społecznymi) w znoszeniu drobnych barier architektonicznych. | **Gdański Zarząd Dróg i Zieleni** |
|  | Przeanalizowanie wariantów planów przeciwpożarowych pod kątem bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnością ( w tym m.in. osób niesłyszących i osób z niepełnosprawnością intelektualną) w budynkach gminnych. W sytuacji ćwiczenia alarmów przeciwpożarowych w budynkach z windą na piętrach zostają osoby na wózkach, bez możliwości ewakuacji, w związku z wyłączeniem wind.  | **Gdy dotyczy to budynków urzędowych i jednostek miejskich: samodzielne stanowisko ds. BHP i PPOŻ w Biurze Audytu i Kontroli Urząd Miejski w Gdańsku, Jednostki i spółki miejskie** |
|  | Usuwanie mowy nienawiści i treści z przestrzeni miejskiej.  | **Straż Miejska, Wydział Gospodarki Komunalnej, Wydział Zarządzania Kryzysowego, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Straż Miejska, właściwy zarządca nieruchomości**  |
|  | Honorowanie zaświadczeń osób transpłciowych o procesie uzgodnienia/korekty płci przez kontrolerów/ki Zarządu Transportu Miejskiego. | **Zarząd Transportu Miejskiego** |
|  | Dbając o swobodne przemieszczanie się osób m.in. na/z wózkami bezwzględne egzekwowanie przez służby porządkowe przypadków parkowania na chodnikach, jako utrudnienia w ruchu uprawniającego do odholowania pojazdu. | **Straż Miejska** |
|  | Weryfikowanie przez służby porządkowe uprawnień osoby korzystającej z miejsca przeznaczonego do parkowanie dla osób z niepełnosprawnością („koperta”). | **Straż Miejska** |
|  | Uwzględnienie interesu osób z niepełnosprawnością i pieszych przy czasowej organizacji ruchu. | **Gdański Zarząd Dróg i Zieleni,** |
|  | Wyraźniejsze oznaczenie miejsc dla wózków w autobusach i tramwajach oraz dla osób starszych i z niepełnosprawnością. | **Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej** |
|  | Dopuszczenie w regulaminie przewozu możliwości przewożenia dziecka w wózku w autobusach i tramwajach. | **Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej** |
|  | Włączenie systemu monitorowania autobusów i tramwajów do ogólnomiejskiego systemu monitorowania bezpieczeństwa. | **Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego** |
|  | Wyznaczenie na przystankach stref wejścia do komunikacji miejskiej dla osób niedowidzących. | **Zarząd Transportu Miejskiego, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Gdańskie Autobusy i Tramwaje** |
|  | Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania, w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze infrastruktury, przestrzeni publicznej, mobilności i transportu. | **Urząd Miejski/ Jednostki miejskie/Spółki miejskie** |

**8. Wdrażanie**

**Zarządzanie**

Głównym koordynatorem wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania powinien być Zespół ds. Wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania, powołany przez prezydenta miasta Gdańska, jako kontynuacja misji zespołu opracowującego politykę miasta w obszarze równego traktowania. Zespół powinien mieć charakter międzysektorowy: publiczny, prywatny, pozarządowy i interdyscyplinarny: edukacja, zdrowie i sport, integracja społeczna i aktywność obywatelska, kultura i czas wolny, przedsiębiorczość i innowacyjność, atrakcyjność inwestycyjna, infrastruktura, przestrzeń publiczna, mobilność i transport. Organizatorem prac powinien pozostać Urząd Miejski w Gdańsku. Rolę lidera nadal powinien pełnić Wydział Rozwoju Społecznego (WRS), który winien współpracować w tym zakresie z wszystkimi innymi wydziałami odpowiedzialnymi za realizację Modelu, jednostkami i spółkami miejskimi, organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi oraz osobami zaangażowanymi, w tym z grupami według przesłanek Modelu.

Zespół ds. wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania powinien składać się z czterech głównych podmiotów:

**1.** **Komitet Sterujący** – przedstawiciele kadry zarządzającej najważniejszych i kluczowych dla wdrażania Modelu instytucji i organizacji w Gdańsku. Pracom powinien przewodniczyć zastępca prezydenta miasta Gdańska ds. polityki społecznej. Zadaniem tego podmiotu powinno być ustalanie strategicznych zagadnień związanych z wdrażaniem Modelu, w tym m.in. ustalanie, zatwierdzanie i konsultowanie dwuletnich planów wdrożeniowych czy wprowadzanie zmian w samym Modelu. Spotkania odbywać powinny się nie rzadziej niż raz na pół roku.

**2.** **Zespół Zarządzający** – złożony z dwójki współprzewodniczących, sekretarza, ekpertów/tek w zakresie przesłanek Modelu, a także liderów/ek sześciu obszarów tematycznych, na których wdrażany będzie Model. Możliwe jest poszerzenie składu tego gremium o ekspertów/ki oraz liderów/ki innych obszarów tematycznych, nieopisanych szczegółowo w Modelu np. komunikacji społecznej. Zespół odpowiada za operacyjne wdrażanie Modelu, opracowuje m.in. dwuletnie plany wdrożeniowe, programy czy projekty umożliwiające wdrażanie zadań zdefiniowanych w Modelu. Zespół współpracuje ze wszystkimi podmiotami wskazanymi jako odpowiedzialne za wdrażanie rekomendacji i zadań Modelu. Spotkania odbywać powinny się nie rzadziej niż raz na kwartał. W miarę możliwości prace zespołu zarządzającego powinny być wynagradzane.

**3. Zespoły programowe wdrażające Programy Operacyjne do Strategii Rozwoju Miasta** – wszystkie istniejące zespoły programowe w zakresie wdrażania Programów Operacyjnych zostaną uzupełnione o przedstawicieli/ki Zespołu Zarządzającego, liderów/ki obszarów tematycznych Modelu na rzecz Równego Traktowania. Zadaniem zespołów programowych będzie monitorowanie wdrażania Modelu na poziomie Programów Operacyjnych i wydziałów, jednostek i spółek miejskich.

**4.** **Gdańska** **Rada ds. Równego Traktowania** – organ monitorująco-doradczy działający przy prezydencie Miasta Gdańska. Do zadań Rady należy:

1) doradzanie i występowanie do Prezydenta Miasta Gdańska w zakresie inicjatyw zmierzających do realizacji zasady równego traktowania,

2) inicjowanie współpracy samorządu, przedsiębiorstw oraz organizacji pozarządowych w zakresie upowszechniania zasady równego traktowania,

3) monitorowanie, obserwowanie i analizowanie zjawisk dyskryminacji oraz formułowanie rekomendacji/zaleceń,

4) edukowanie oraz promowanie postaw poprzez organizowanie konferencji, szkoleń, warsztatów,

5) opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez Radę Miasta Gdańska pod kątem ich skutków dla osób należących do grup narażonych na dyskryminację.

Rada to podmiot niezależny, realizujący własne działania, a jednocześnie pełniący role doradcze i konsultacyjne w sprawach wdrażania gdańskiej polityki w zakresie równego traktowania.

Wdrażanie Modelu wymagałoby także wzmocnienia Wydziału Rozwoju Społecznego, w którym zatrudnione w pełnym wymiarze zostałyby przynajmniej dwie osoby, które zajęłyby się koordynacją i organizacją procesu wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania. Odpowiednio także w innych wydziałach, jednostkach i spółkach miejskich powinny zostać wyznaczone osoby odpowiedzialne za własne zadania wdrażania Modelu.

**Wdrażanie**

Implementacja Modelu powinna odbywać się przede wszystkim w oparciu o szeroki międzysektorowy i interdyscyplinarny Zespół ds. Wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania. Model określa raczej rekomendacje i kierunki zadań niż precyzuje działania, jakie należy podejmować. W tym sensie model nie jest strategią czy programem, a raczej ukierunkowuje prowadzenie polityki miasta w zakresie równego traktowania. Zadania rekomendowane do realizacji w poszczególnych obszarach muszą być realizowane zgodnie z wartościami, zasadami i celami całego Modelu. Wdrażanie poszczególnych zadań i działań będzie wymagać tworzenia przez Zespół Zarządzający planów operacyjnych, projektów czy przedsięwzięć. Zadania powinny być wdrażane w pełnych, powiązanych ze sobą blokach lub osobno. Plany działań wdrażania Modelu powinny powstawać w skali dwóch lat i zawierać zakres zadań planowanych do realizacji, wraz z harmonogramem, przyporządkowaniem zadań oraz przewidywanym budżetem.

Wdrażanie Modelu należy monitorować i okresowo ewaluować. O ile monitorowanie powinno być realizowane na poziomie Zespołu ds. Wdrażania Modelu, o tyle proces ewaluacji dobrze byłoby powierzyć zewnętrznemu zespołowi ekspertów i badaczy. Przewiduje się dwuletni okres ewaluacji, który powinien być także połączony z ewaluacją wdrażania Programów Operacyjnych Strategii Rozwoju Miasta.

**Perspektywa czasowa**

Model operacjonalizuje zasadę horyzontalną „równe szanse” i jest elementem wdrażania programów operacyjnych do Strategii Rozwoju Miasta Gdańska 2030 Plus. Programy operacyjne zostały zaplanowane do 2023 roku, stąd perspektywą czasową do wdrażania Modelu jest także 2023 rok. Wdrażanie Modelu w Gdańsku powinno być ewaluowane w okresach dwuletnich i w niniejszych ramach możliwe będzie także wprowadzanie zmian w samym modelu.

**Finansowanie**

Część zadań zdefiniowanych w Modelu, szczególnie te podstawowe z zakresu pomocy i integracji społecznej, upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka, działalności na rzecz integracji cudzoziemców, mniejszości etnicznych i narodowych oraz języka regionalnego, działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, działalności na rzecz rodziny, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka powinna zostać zapewniona przez miasto Gdańsk w drodze konkursów dla organizacji pozarządowych. Najlepiej by część tego rodzaju usług realizowana była w wymiarze kilkuletniego kontraktu. Zakres zadań w tym obszarze może ulegać rozszerzeniu, w zależności od potrzeb oraz dostępnych środków finansowych. Przewidujemy, że w pierwszych latach wdrażania Modelu potrzebne jest zwiększenie w wysokości około 6 milionów złotych rocznie na powyższe zadania zlecane organizacjom pozarządowym.

Niektóre zadania w Modelu powinny być realizowane bezpośrednio przez Urząd Miejski w Gdańsku (różne wydziały) czy podległe jednostki i spółki. Niezbędne będzie zabezpieczenie na ten cel środków w ramach własnych budżetów. Wśród najważniejszych zadań Modelu realizowanych przez Urząd Miejski w Gdańsku i jednostki Gminy Miasta Gdańsk należy wymienić:

* Zarządzanie Modelem – zespół wdrożeniowy.
* Zaangażowanie i liderowanie polityczne, budowania zaplecza sprzymierzeńców
równego traktowania.
* Współpraca z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami.
* Komunikacja społeczna.
* Edukacja w zakresie równości.
* Dostosowania infrastruktury i usług miejskich do potrzeb osób według przesłanek Modelu.
* Walka z przemocą i dyskryminacją.
* Szkolenia i kursy dla pracowników – kompetencje w zakresie równego traktowania i różnorodności.
* Dane, analizy, statystyki, badania.
* Promocja różnorodności.
* Kultura.
* Przestrzeń dialogu międzyreligijnego.
* Rynek pracy, zatrudnienie, biznes.
* Interwencja kryzysowa.
* Bezpieczeństwo i ochrona grup zgodnie z przesłankami.
* Pomoc i integracja społeczna.

Przewidujemy, że w pierwszych latach wdrażania Modelu potrzebne byłoby zwiększenie w wysokości około 6 milionów złotych rocznie na powyższe zadania realizowane przez miasto.

Znaczna grupa zadań zdefiniowanych w Modelu nie wymaga odrębnego budżetu, a wdrożenie na poziomie różnych instytucji czy organizacji, możliwe będzie dzięki wykorzystaniu istniejących zasobów ludzkich i materialnych, w inny niż dotychczas sposób. Spora grupa zadań zmusza do zaangażowania instytucji i organizacji niezwiązanych formalnie z Urzędem Miejskim w Gdańsku. Wykorzystanie zasobów ludzkich, materialnych czy finansowych tych podmiotów jest uzależnione przede wszystkim od woli współpracy i realizacji wspólnych projektów w ramach Zespołu ds. Wdrażania Modelu.

Ostatecznie do realizacji wielu zadań opisanych w modelu niezbędne będą środki zewnętrzne pochodzące z różnych źródeł. Ich pozyskiwanie leży w kompetencji wszystkich członków Zespołu ds. Wdrażania Modelu. Wśród najważniejszych źródeł można wymienić:

* Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (na poziomie ogólnopolskim i europejskim).
* Fundusze Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach różnych programów.
* Fundusze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.
* Fundusze Ministerstwa Edukacji.
* Program Operacyjny „Wiedza, Edukacja, Rozwój” – w tym innowacyjne projekty.
* Fundusze Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.
* Regionalny Program Operacyjny województwa pomorskiego.
* Fundusze norweskie i fundusze EOG.
* Fundusze Komisji Europejskiej oraz innych agend Unii Europejskiej.
* Fundusze organizacji pozarządowych, np. Fundacji Batorego.
* Środki sponsorskie przedsiębiorstw i firm.
* Darowizny i środki osób prywatnych.

Przedsięwzięcia realizowane ze środków zewnętrznych będą wdrażane przez Urząd Miejski, podległe jednostki, spółki, przez organizacje pozarządowe i inne instytucje. W tym zakresie przewiduje się szerokie partnerstwa z udziałem miasta Gdańska.

**Realizatorzy**

Wdrażanie Modelu w Gdańsku wymaga zaangażowania i współpracy wielu podmiotów, wśród nich wymienić należy przede wszystkim:

1. Urząd Miejski w Gdańsku, m.in. następujące wydziały:

* Wydział Rozwoju Społecznego
* Biuro Prezydenta ds. Kultury
* Biuro Prezydenta ds. Sportu
* Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta
* Biuro Rady Miasta Gdańska
* Biuro Zamówień Publicznych
* Biuro Miejskiego Konserwatora Zabytków
* Biuro Informatyki
* Kancelaria Prezydenta
* Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego
* Wydział Gospodarki Komunalnej
* Wydział Kadr i Organizacji
* Wydział Spraw Obywatelskich
* Wydział Polityki Gospodarczej
* Wydział Programów Rozwojowych
* Wydział Skarbu
* Wydział Urbanistyki i Architektury
* Wydział Geodezji
* Wydział Budżetu Miasta i Podatków
* Wydział Finansowy
* Urząd Stanu Cywilnego

2. Jednostki organizacyjne miasta:

* Biuro Rozwoju Gdańska
* Capella Gedanensis
* Centrum Hewelianum
* Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia
* Dom Pomocy Społecznej "Ostoja"
* Dom Pomocy Społecznej Orunia
* Dom Pomocy Społecznej Polanki
* Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska
* Europejskie Centrum Solidarności
* Gdańska Galeria Miejska
* Gdański Ogród Zoologiczny
* Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej dla Dzieci i Młodzieży
* Gdański Ośrodek Sportu
* Gdański Teatr Szekspirowski
* Gdański Zarząd Dróg i Zieleni
* Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych
* Gdański Zespół Schronisk i Sportu Szkolnego
* Gdański Zespół Żłobków
* Gdańskie Centrum Informatyczne
* Gdańskie Centrum Świadczeń
* Gdańskie Centrum Usług Wspólnych
* Instytut Kultury Miejskiej
* Klub Żak
* Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku
* Miejski Teatr Miniatura
* Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności
* Muzeum Gdańska
* Placówki oświatowe
* Polski Chór Kameralny - Schola Cantorum Gedanensis
* Gdański Urząd Pracy
* Straż Miejska w Gdańsku
* Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Josepha Conrada Korzeniowskiego
* Zarząd Transportu Miejskiego w Gdańsku

3. Rada Miasta Gdańska

4. Spółki z udziałem miasta w tym w szczególności:

* Gdańska Infrastruktura Wodociągowo-Kanalizacyjna Sp. z o.o.
* Arena Gdańsk Sp. z o.o.
* Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o.
* Gdańskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o.
* Towarzystwo Budownictwa Społecznego „Motława” Sp. z o.o.
* Gdańska Infrastruktura Społeczna Sp. z o.o.
* Gdańskie Autobusy i Tramwaje Sp. z o.o.
* Gdańskie Wody Sp. z o.o.
* Zakład Utylizacyjny Sp. z o.o.
* Gdańskie Usługi Komunalne Sp. z o.o.
* Port Czystej Energii Sp. z o.o.

5. Komenda Miejska Policji w Gdańsku

6. Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku

7. Uczelnie wyższe, m.in.:

* Uniwersytet Gdański
* Gdański Uniwersytet Medyczny
* Politechnika Gdańska
* Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku
* Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku

8. Organizacje pozarządowe,

9. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

10. Pomorski Urząd Wojewódzki

11. Kuratorium Oświaty w Gdańsku

12. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku

13. Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku

14. Związki mniejszości etnicznych i narodowych

15. Sąd Rejonowy

16. Straż Graniczna

17. Zrzeszenia pracodawców, w tym Pracodawcy Pomorza

18. Podmioty ochrony zdrowia

19. Pomorski Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia

20. Okręgowa Izba Lekarska w Gdańsku

21. Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku

22. Rzecznik Praw Obywatelskich

23. Prokuratura rejonowa i okręgowa

24. Okręgowa Izba Radców Prawnych w Gdańsku

25. Pomorska Izba Adwokacka w Gdańsku

26. Media, regionalne i ogólnopolskie.

Lista oczywiście nie wyczerpuje całego spektrum podmiotów, które mogą wdrażać działania i zadania zapisane w Modelu.

**Współpraca ogólnokrajowa i europejska**

Wdrażanie Modelu nie może ograniczyć się do grona instytucji i organizacji działających w Gdańsku. Konieczna jest wymiana informacji i doświadczeń z innymi miastami w Polsce. Kluczowym partnerem powinna być Unia Metropolii Polskich. Rozwijać trzeba kontakty bezpośrednie z miastami, m.in. Warszawą, Poznaniem, Wrocławiem, Łodzią, Katowicami czy Krakowem. Istotny jest także rozwój współpracy z obszarami metropolitalnymi, w tym oczywiście Obszarem Metropolitalnym Gdańsk, Gdynia, Sopot. Niezbędne jest także pogłębianie współpracy z instytucjami publicznymi, w tym m.in. Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Kancelarią Prezesa Rady Ministrów (Pełnomocnik Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania), Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Urzędem ds. Cudzoziemców. Strategiczne we wdrażaniu Modelu jest dalsze wzmacnianie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na obszarze całej Polski. Ostatecznie dla wdrażania Modelu kluczowa jest europejska i ogólnoświatowa współpraca z innymi miastami i organizacjami. W tym zakresie podstawowym partnerem Gdańska powinno być EuroCities czyli zrzeszenie największych miast europejskich oraz Związek Miast Bałtyckich, który we własnych strukturach posiada grupę ekspercką w zakresie równości. Innym wymiarem współpracy europejskiej rekomendowanym do wdrożenia jest wykorzystanie potencjału miast partnerskich Gdańska, w tym m.in. Bremy, Gandawy, Turku, Barcelony czy Rotterdamu.

**9. JAK PRACOWAŁ ZESPÓŁ**

Prace nad Modelem rzecz Równego Traktowania zostały zainicjowane przez Gdańską Radą ds. Równego Traktowania, na prośbę prezydenta miasta Gdańska Pawła Adamowicza. Rada została powołana w 2016 roku, jako ciało wspierające Prezydenta w monitorowaniu zjawisk dyskryminacji, inicjujące działania promujące postawy poszanowania różnorodności oraz formułujące rekomendacje i zlecenia zmian w politykach miejskich w zakresie równego traktowania. Prezydent zwrócił się do Rady z prośbą o rekomendacje w sprawie możliwości wdrażania w Gdańsku Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. O podpisanie przez Gdańsk Karty od kilku lat zabiegały organizacje pracujące na rzecz równości kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.

W odpowiedzi na prośbę prezydenta, na zgłaszane trudności grup szczególnie narażonych na nierówne traktowanie oraz na oddolną potrzebę wypracowania polityki równościowej dotyczącej społeczności, których nie ujmują w sposób bezpośredni dokumenty strategiczne miasta, Gdańska Rada ds. Równego Traktowania zainicjowała powstanie szerokiego zespołu, który miał wypracować Model na rzecz Równego Traktowania.

**Zespół Modelu na rzecz Równego Traktowania**

Do zespołu zaproszone zostały ekspertki i eksperci oraz organizacje i instytucje zajmujące się problematyką równego traktowania, prawami człowieka, przeciwdziałaniem dyskryminacji, wykluczeniu i radykalizacji postaw w Gdańsku. Ostatecznie pracowało w nim blisko 100 osób: przedstawicieli i przedstawicielek Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, Urzędu i jednostek miejskich w Gdańsku, związków wyznaniowych, organizacji biznesu, organizacji pozarządowych i grup nieformalnych pracujących w obszarze równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, pochodzenie etniczne i narodowe oraz religię, wyznanie lub bezwyznaniowość oraz przedstawiciele i przedstawicielki samorządowych szkół, przedszkoli i poradni psychologiczno – pedagogicznych z terenu Gdańska. Co ważne, w pracach brały udział osoby należące do grup wymienionych w Modelu, a zespół zarządzający aktywnie zabiegał o udział reprezentantów i reprezentantek grup, które nie miały jeszcze okazji zgłosić swoich potrzeb i rekomendacji w Modelu.

Pełen skład zespołu Modelu zawiera część 11. niniejszego dokumenty.

**Spotkania Modelu i rezultaty jego pracy.**

Zespół Modelu pracował od września 2017 roku do maja 2018 roku.

W czasie inauguracji prac, 29 września 2017, Prezydent wraz z Sekretarz Miasta, Danutą Janczarek podpisali Kartę Różnorodności: deklarację wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania w Urzędzie Miejskim oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy miasta. Tym samym dał sygnał, że proces realizacji idei równościowych zaczyna od siebie: od zwiększenia przejrzystości i sprawiedliwości polityki zatrudnieniowej wewnątrz urzędu i jednostek miejskich.

Spotkania Zespołu Modelu odbywały się raz w miesiącu i trwały każde 6 godzin. Pracom przyświecały zasady wypracowane wspólnie przez Zespół:

* PODSTAWOWA ZASADA: uznanie równości praw wszystkich ludzi.
* Szacunek i akceptacja wobec drugiej osoby.
* Założenie o dobrych intencjach osób, z którymi pracujemy.
* Słuchanie siebie nawzajem.
* Prawo do wyrażania swojej opinii i szczerość w niej.
* Odwaga konfrontowania się ze swoimi uprzedzeniami i przekonaniami.
* Prawo do błędu.
* Udzielanie informacji zwrotnej.
* Merytoryczna dyskusja bez argumentów ad personam
* Poufność wątków dotyczących osobistego doświadczenia osób.
* Poszanowanie dla czasu, czyli dbanie o czas dla wszystkich.
* Stanowisko zespołu jest wypracowywane wspólnie i zatwierdzane.

Zespół pracował w sześciu grupach skupionych wokół przyczyn dyskryminacji, zgodnych z katalogami cech chronionych z Kodeksu Pracy i Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego i narodowego, religii, wyznania lub bezwyznaniowości. Od października 2017 do stycznia 2018 roku, wypracowywał diagnozę trudności i potrzeb osób z grup mniejszościowych, pracował nad wizją Modelu (patrz część 5 niniejszego dokumentu) oraz pogłębiał swoją wiedzę dotyczącą przesłanek w czasie wykładów.

Na styczniowym spotkaniu zespół zagłosował nad rolą Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym w pracach Modelu. Pierwotny plan zakładał, że będzie ona podstawą wypracowanego Modelu i częścią ostatecznego dokumentu. Aby poznać opinię gdańszczan i gdańszczanek, Gdańska Rada Równego Traktowania na trzecim dniu Panelu Obywatelskiego poświęconemu równemu traktowaniu, przedstawiła rekomendację dotyczącą przyjęcia Karty przez miasto Gdańsk.

Rekomendacja w formie: „Przyjęcie przez miasto Gdańsk Europejskiej Karty Równości Kobiet I Mężczyzn w Życiu Lokalnym” nie uzyskała wymaganego poparcia 80% panelistów I panelistek (poparcie 44,9%) i nie została przyjęta jako zobowiązująca dla Prezydenta. Natomiast nie oznaczało to zakończenia prac Modelu z wykorzystaniem Karty. Zespół Modelu w głosowaniu zadecydował, że grupy obszarowe zapoznają się z poszczególnymi artykułami Karty i zadecydują, które jej zapisy są cenne w pracy nad rekomendacjami i zadaniami (38 głosów na 61 uprawnionych osób, wobec 17 głosów za kontynuacją prac nad poddaniem Karty jako części Modelu pod głosowanie Rady Miasta).

W styczniu 2018 roku tzw. „grupy przesłankowe” przekształciły się w „grupy operacyjne”, oparte o obszary działania miasta, na bazie programów operacyjnych Strategii Rozwoju Miasta 2030. Zdiagnozowane trudności przeformułowane zostały w rekomendacje i zadania do realizacji przez miasto w obszarach: Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska, Zdrowie Publiczne i Sport, Kultura i Czas Wolny, Edukacja, obszar komunalny i przestrzenny złożony z Programów Operacyjnych Mobilność i Transport, Przestrzeń Publiczna oraz Infrastruktura, a także obszar gospodarczy złożony z Programów Operacyjnych Atrakcyjność Inwestycyjna oraz Przedsiębiorczość i Innowacyjność.

W grupach operacyjnych Zespół Modelu wspierany był merytorycznie przez członków i członkinie zespołów pracujących przy wdrażaniu Programów Operacyjnych.

 Grupy przesłankowe i operacyjne spotykały się, zgodnie z własnymi potrzebami, również poza ustalonym harmonogramem wspólnych prac.

 Wypracowane rekomendacje zostały wzbogacone o przyjęte na Panelu Obywatelskim dotyczącym równego traktowania, zadania dla Prezydenta oraz o wybrane zapisy Europejskiej Karty Równości Kobiet I Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Lista 175 rekomendacji i zadań w sześciu obszarach działania miasta została poddana pod głosowanie Zespołu Modelu na rzecz Równego Traktowania, 14 kwietnia 2018 roku. Każda z nich uzyskała ponad 75%-owe poparcie Zespołu, tym samym wszystkie rekomendacje osiągnęły wymagany próg 50% ważnych głosów oddanych na „tak” i zostały przez Zespół przyjęte.

**Konsultacje społeczne i wewnętrze**

W okresie od kwietnia do czerwca 2018 roku zrealizowano dwie tury konsultacji społecznych Modelu na rzecz Równego Traktowania: pierwszą- dotyczącą jedynie rekomendacji oraz drugą- dotyczącą całości projektu Modelu. Konsultacje prowadzone były w 2 formach: formularza elektronicznego, przy pomocy którego zgłaszano uwagi do rekomendacji i Modelu oraz w formie bezpośrednich spotkań z mieszkańcami i mieszkankami Gdańska. W czasie konsultacji odbyły się 4 takie spotkania.

Rekomendacje konsultowane były także wewnętrznie w wydziałach, biurach Urzędu Miejskiego oraz w jednostkach i spółkach miejskich w czasie siedmiu warsztatów, skupionych na obszarach działania miasta.

**Koszty przygotowania Modelu na rzecz Równego Traktowania**

Osoby zaangażowane w prace nad Modelem pracowały na zasadzie oddelegowania lub wolontariatu. Wynagrodzenia wypłacane były tylko w przypadku ekspertów zewnętrznych, spoza Gdańska, co w praktyce oznacza jedną osobę. Koszty przygotowania Modelu ograniczały się wynajmu sal i zakupu posiłków dla ponad 60 osób na 6 wspólnych spotkaniach, środków na wynagrodzenie tłumacza języka migowego oraz promocji konsultacji społecznych Modelu. Środki finansowe Urzędu Miejskiego przeznaczone na realizację zadań związanych z przygotowaniem i konsultacjami Modelu na rzecz równego Traktowania w latach 2017 i 2018 wyniosły niecałe 30 tysięcy złotych.

**10. SŁOWNIK TERMINÓW**

**Słownik pojęć**

**Ageizm** – dyskryminacja ze względu na wiek, rozumiana najczęściej jako nierówne traktowanie osób powyżej 50 roku życia (tzw. 50+). Może też oznaczać dyskryminację ze względu na wiek osób młodych (tzw. adultyzm).

**Ableizm** – dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność rozumiana jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie osób z powodu poziomu ich sprawności. Przejawiać się może w ograniczonym dostępie do miejsc pracy, utrzymywaniu barier architektonicznych, niedostosowaniu usług do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami.

**Cispłciowość** – to termin stosowany wobec osób utożsamiających się z płcią rozpoznaną w momencie narodzin. Służy odróżnieniu ich od osób transpłciowych.

**Dyskryminacja** – oznacza nierówne, a zarazem niesprawiedliwe (krzywdzące) traktowanie osoby z powodu jej rzeczywistej lub domniemanej przynależności do określonej grupy (społecznej, demograficznej, itp.). Dyskryminacja przejawia się w działaniach wobec określonych jednostek i grup, prowadząc do sytuacji, w której są one pozbawione dostępu do dóbr, możliwości i wartości cenionych społecznie. Każde takie działanie stanowi naruszenie zasady równego traktowania i jest pogwałceniem podstawowych praw i wolności człowieka. Dyskryminacja ma miejsce, gdy pomiędzy osobami występuje relacja władzy (zależności), to znaczy, że jedna osoba może zdecydować o tym, czy inna osoba/osoby będą miały dostęp do zasobów czy usług takich jak: praca, szkolenia, awans zawodowy, możliwość przejazdu środkiem transportu, informacja i inne.

Dyskryminacja jest zabroniona zarówno przez ustawodawstwo polskie, jak i prawo Unii Europejskiej. Każdy człowiek jest równy wobec prawa i przysługuje mu ochrona przed dyskryminacją. Jest to zapisane w Konstytucji Rzeczpospolitej oraz w licznych aktach, których państwa członkowskie Unii Europejskiej są sygnatariuszami[[75]](#footnote-75). Dyskryminację można podzielić na bezpośrednią i pośrednią.

**Dyskryminacja bezpośrednia** – oznacza, że ktoś jest traktowany niesprawiedliwie, mniej korzystnie niż inne osoby znajdujące się w porównywalnej sytuacji, np. gdy kandydatura imigrantki posiadającej zezwolenie na pracę w Polsce i mającej kwalifikacje do pracy na danym stanowisku, o które się ubiega, zostaje w procesie rekrutacji odrzucona przez pracodawcę z powodu pochodzenia narodowego kandydatki.

**Dyskryminacja pośrednia** – oznacza, że pozornie neutralna (niedyskryminująca) praktyka, postanowienie prawne lub przyjęte kryterium w praktyce stawia niektóre osoby lub grupy w gorszej sytuacji, chyba że takie postanowienie, kryterium lub praktyka są usprawiedliwione słusznym celem, oraz że środki do osiągnięcia takiego celu są właściwe i konieczne. Taką dyskryminację, z powodu jej pozornej neutralności, trudniej rozpoznać i udowodnić[[76]](#footnote-76) .

Za dyskryminację uznaje się również propagowanie dyskryminacji wobec osób ze względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne[[77]](#footnote-77), np. gdy kierowniczka sklepu odzieżowego wydaje polecenie, by na stanowiskach sprzedawcy nie zatrudniać osób o innym niż biały kolorze skóry.

**Dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa)** – jest to nierówne traktowanie osoby w związku z jej przynależnością do dwóch lub więcej grup dyskryminowanych, np. muzułmanina z niepełnosprawnością, młodej kobiety, którą pracodawca zobowiązuje do podpisania oświadczenia, że przez okres pierwszych lat pracy nie zajdzie ona w ciążę.

**Dyskryminacja przez asocjację** – oznacza dyskryminowanie osoby, która choć sama nie jest nosicielem cechy prawnie chronionej, to jednak ze względu na więź łączącą ją z taką osobą doświadcza nierównego traktowania, np. odmowa zatrudnienia nauczycielki w szkole podstawowej ze względu na to, że jej syn jest osobą transpłciową.

**Dyskryminacja przez asumpcję** – oznacza dyskryminowanie osoby, która mylnie odbierana jest jako przynależąca do danej grupy, np. osoba gorzej traktowana z powodu ciemniejszego koloru skóry jest odbierana jako imigrant, nie Polak.

**Dyskryminacja pozytywna** – oznacza, że państwo stosuje pewne czasowe rozwiązania, podejmuje działania czy wprowadza określone środki prawne mające na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych, np. osób o innej narodowości, celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają. Dyskryminacja taka jest dozwolona, jednak może być stosowana wyłącznie w określonym czasie, gdyż może przerodzić się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych[[78]](#footnote-78).

**Dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię** – oznacza sytuację, gdy ze względu na przekonania lub praktyki religijne ogranicza się lub pozbawia osobę czy grupę dostępu do dóbr i wartości cenionych społecznie. Dyskryminacja na tle religijnym lub wyznawanej wiary może wyrażać się również poprzez niesprawiedliwe, krzywdzące traktowanie osoby/osób z powodu ich wyrażanych publicznie poglądów i opinii. Przykładem może być chrystianofobia lub islamofobia, czyli irracjonalny lęk lub nienawiść wyrażane wobec wyznawców określonych religii wynikające np. z nieznajomości doktryny, sprzeczności przekonań lub zaszłości historycznych**[[79]](#footnote-79).**

**Dyskryminacja ze względu na światopogląd** – to krzywdzące, poniżające bądź wykluczające działania podejmowane w stosunku do jednostki, która wyraża publicznie swój światopogląd wynikający z przyjętego systemu przekonań, postaw, ocen i norm dotyczących natury świata, miejsca człowieka w społeczeństwie, sensu życia oraz wynikającej z niego hierarchii podejmowanych działań[[80]](#footnote-80).

**Edukacja antydyskryminacyjna** – to świadome działanie podnoszące poziom wiedzy, umiejętności i wpływające na postawy określonych grup czy osób. Ma ono na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności[[81]](#footnote-81).

**Emigranci** – to osoby, które opuszczają swój kraj i migrują do innego. Może mieć to charakter dobrowolny lub przymusowy. Przyczyny emigracji mogą być zatem polityczne, gospodarcze, religijne. Emigrant, który osiadł w jakimś obcym kraju, staje się w jego ramach imigrantem[[82]](#footnote-82).

**Homofobia** – to nieuzasadniony lęk lub oparta na uprzedzeniach niechęć wobec osób homoseksualnych i biseksualnych[[83]](#footnote-83).

**Imigranci** – to osoby, które zmieniają kraj zamieszkania z własnej woli, dla polepszenia warunków życia, chęci rozwoju lub poznania innych krajów. Wśród nich jedna grupa to imigranci legalni, druga to osoby bez prawa pobytu. Legalność pobytu ma ogromne znaczenie dla ogólnego stanu psychicznego imigranta, jego rozwoju osobistego i zawodowego[[84]](#footnote-84).

**Integracja kulturowa** – polega na połączeniu cech i wartości dwóch kultur, bazuje na poczuciu ich wzajemnej akceptacji. Każdorazowo podejmowana jest decyzja, z którego kręgu kulturowego zaczerpnąć sposoby radzenia sobie z daną sytuacją. Jest to optymalna strategia z punktu widzenia zdrowego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie[[85]](#footnote-85).

**Kompetencja międzykulturowa** – to zdolność osoby uczącej się do zachowania się adekwatnie i umiejętnie w momencie zetknięcia się z działaniem, postawą i oczekiwaniami obcych kultur. Adekwatność i umiejętność zachowania się oznaczają, że osoba zdaje sobie sprawę z różnic kulturowych pomiędzy jej własną i obcą kulturą oraz jest w stanie sprostać problemom wynikającym z tych różnic[[86]](#footnote-86).

**Korekta (oznaczenia) płci**– to dążenie osoby transpłciowej do uzyskania cech fizycznych i tożsamościowych charakterystycznych dla płci odczuwanej. Odbywa się to poprzez terapię hormonalną, odpowiednie operacje chirurgiczne (często, choć niekoniecznie, wraz z operacją na narządach płciowych) oraz prawną zmianę danych osobowych, w tym także oznaczenia płci w dokumentach.

**Ksenofobia** – to niechęć lub jawna wrogość w stosunku do jednostek i grup definiowanych jako obce, np. cudzoziemców, osób o innym kolorze skóry niż dominujący na danym terenie, innej orientacji seksualnej, wyznawców mniejszościowych religii itp. Przykładem postawy ksenofobicznej jest stwierdzenie, że obcokrajowców nie powinno się wpuszczać do kraju, ponieważ działają na jego szkodę[[87]](#footnote-87).

**LGBT** – skrót od ang. słów *lesbian*, *gay*, *bisexual*, *transexual/transgender*, czyli, odpowiednio, lesbijki, geje, osoby biseksualne i transseksualne/transpłciowe .

**Międzykulturowość** – oznacza takie oddziaływania pomiędzy różnymi kulturami, które pozwalają na budowanie między nimi relacji i wzajemne poznanie. Istotą interkulturowości jest komunikacja, która pozwala rozpoznać sytuację, gdy dochodzi do interakcji między przedstawicielami różnych kultur. Wymiana wiedzy, idei, myśli, pojęć i emocji między przedstawicielami rożnych kultur[[88]](#footnote-88).

**Migranci** – to osoby, które zmieniają swój kraj pobytu z różnych powodów: politycznych, gospodarczych lub wyłącznie turystycznych. Najczęściej robią to z własnego wyboru, nie pod wpływem przymusu. Nie potrzebują dodatkowego wsparcia prawnego czy ochrony politycznej w kraju, do którego przybywają[[89]](#footnote-89).

**Mniejszości narodowe i etniczne** – są to zbiorowości stale zamieszkujące w Polsce, posiadające polskie obywatelstwo, ale mające poczucie odrębności narodowej lub etnicznej. W Polsce można wyodrębnić dziewięć mniejszości narodowych (są to Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy i Żydzi) oraz cztery mniejszości etniczne (Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy). W swoich społecznościach kultywują tradycje narodowe i religijne, ale są też częścią tego samego, co wszyscy Polacy, systemu kulturowego[[90]](#footnote-90).

**Mowa nienawiści** – publiczne wypowiedzi słowne lub pisemne oraz przedstawienia ikoniczne, które wyrażają w sposób skrajny negatywne uczucia i poglądy pod adresem jednostek lub grup, są to: poniżenia, znieważenia, pomówienia, wypowiedzi lżące, oskarżające i wyszydzające. Wypowiedzi uznawane za mowę nienawiści dotyczą najczęściej zjawiska rasizmu, nienawiści wobec mniejszości seksualnych oraz ksenofobii. Mowa nienawiści stosowana bywa w orzecznictwie prawnym jako moment graniczny wolności słowa, ograniczający swobodę wypowiedzi. Wolność wypowiedzi jest ograniczona poprzez godność drugiej osoby oraz ochronę jej prawa do swobody myśli, sumienia, wyznania[[91]](#footnote-91).

**Niepełnosprawność** – oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy[[92]](#footnote-92).

**Orientacja seksualna** – to ukierunkowanie pociągu seksualnego oraz możliwość angażowania się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami danej płci. Wyróżniamy trzy podstawowe orientacje seksualne: heteroseksualną, homoseksualną i biseksualną.

**Osoba biseksualna** – to osoba zdolna do zaangażowania się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami różnych płci.

**Osoba homoseksualna** – to osoba zdolna do odczuwania pociągu seksualnego oraz angażowania się erotycznego, intymnego oraz emocjonalnego wobec osób tej samej płci.

**Osoby nieheteroseksualne** – to wszystkie te osoby, które angażują się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami tej samej płci[[93]](#footnote-93). Większość z nich określa się jako geje, lesbijki lub osoby biseksualne, natomiast część nie identyfikuje się z żadnym z tych pojęć.

**Osoba transpłciowa** – definiuje swoją tożsamość płciową inaczej niż określa to jej płeć biologiczna. Tożsamość płciowa jest niezależna od orientacji seksualnej, co oznacza, że osoby transpłciowe mogą mieć różną orientację seksualną[[94]](#footnote-94).

**Osoba z niepełnosprawnością** – ma długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać jej pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami[[95]](#footnote-95).

**Płeć społeczno-kulturowa (gender)** – pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami a mężczyznami, które są nabyte (przyswojone w procesie wychowania i socjalizacji). Płeć społeczno-kulturowa jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę. Mechanizmy społeczne powodują, że od kobiet i mężczyzn oczekuje się wypełnienia tych norm i ról, a niezrealizowanie tych wzorców i zadań jest karane. Płeć społeczno-kulturowa jako zespół norm może zmieniać się w czasie, jest zależna od kręgu kulturowego, w którym funkcjonuje oraz od dominującej religii[[96]](#footnote-96).

**Równe traktowanie** – oznacza traktowanie wolne od wszelkich form dyskryminacji, z przyczyn takich jak między innymi płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, rasa, religia i przekonania oraz niepełnosprawność i orientacja seksualną[[97]](#footnote-97). Zgodniez Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy obywatele są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Jest to podstawowe pojęcie z zakresu praw człowieka.

**Stereotyp** – to uproszczony i uogólniony zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi, zawierający wyróżniające ich cechy psychologiczne i fizyczne, jak również przeświadczenia odnośnie domniemanych zachowań i postaw danej grupy[[98]](#footnote-98), np. „Romowie kradną”, a „Polacy i Rosjanie piją”.

**Światopogląd** – to względnie stały zespół sądów (często wartościujących), przekonań i opinii na temat otaczającego świata, czerpanych z rozmaitych dziedzin, głównie z nauki, sztuki, religii i filozofii.

**Transfobia** – to nieuzasadniony lęk lub oparta na uprzedzeniach niechęć wobec osób transpłciowych.

**Transpłciowość** – termin używany na określenie całego spektrum osób wykraczających poza esencjalistycznie rozumiane kategorie tożsamości płciowej, nieidentyfikujących się (choć w różnym stopniu i w różny sposób) z przypisaną im w momencie urodzenia płcią biologiczną i/lub związaną z nią płcią kulturową.

**Transkobieta** (m/k, ang. MTF) – osoba transpłciowa, która urodziła się z ciałem uznawanym za biologicznie męskie i przyjmuje kobiecą tożsamość, często też podejmując kroki w kierunku skorygowania swojego ciała i/lub tożsamości prawnej.

**Transmężczyzna** (k/m, ang. FTM) – osoba transpłciowa, która urodziła się z ciałem uznawanym za biologicznie kobiece i przyjmuje męską tożsamość, często też podejmując kroki w kierunku skorygowania swojego ciała i/lub tożsamości prawnej.

**Uchodźca**  – to osoba, która z tytułu uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu rasy, narodowości, religii, poglądów politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej przebywa poza terytorium swojego państwa, i która zarazem nie chce lub nie może korzystać z ochrony tego państwa (definicja z *Konwencji genewskiej o statusie uchodźców* [1951])[[99]](#footnote-99).

**Uprzedzenie** – to tendencyjna i uogólniona ocena jednostek lub grup, oparta na ich rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach czy cechach. Istotnym składnikiem uprzedzenia jest komponent emocjonalny (czyli odczuwanie strachu i/lub złości wobec osób tylko na podstawie ich przynależności do danej grupy), który często motywuje do agresji i działań dyskryminujących[[100]](#footnote-100). Przykładem może być postrzeganie osoby pochodzenia romskiego jako potencjalnego złodzieja.

**Wykluczenie społeczne** –jedna z form marginalizacji społecznej, która oznacza sytuację ograniczenia lub całkowitej niemożności udziału w wielu obszarach życia społecznego. Wykluczeniem społecznym mogą być zagrożeni obcokrajowcy poszukujący w Polsce schronienia, którym bariery kulturowe oraz psychologiczne (np. brak znajomości lokalnego języka, trauma wojenna), jak i społeczno-zawodowe (np. niskie kwalifikacje) uniemożliwiają funkcjonowanie w życiu danego społeczeństwa[[101]](#footnote-101).

**Włączenie społeczne (inkluzja)** –oznaczaproces likwidacji przeszkód i różnego typu barier społecznych niepozwalających na funkcjonowanie jednostek bądź grup w szerszej rzeczywistości[[102]](#footnote-102).

**11. Zespół Modelu NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA w Gdańsku**

Nad Modelem na rzecz Równego Traktowania pracowali i pracowały:

**ZESPÓŁ ZARZĄDZAJĄCY:**

* 1. Katarzyna Bertrand – przedstawicielka Wydziału Kadr i Organizacji Urzędu Miejskiego w Gdańsku,
	2. Barbara Borowiak – Sekretarzyni Zespołu, członkini Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, przedstawicielka Wydziału Rozwoju Społecznego Urzędu Miejskiego w Gdańsku,
	3. Anna Fedas – przedstawicielka Europejskiego Centrum Solidarności, liderka grupy przesłankowej Wiek oraz grupy operacyjnej komunalnej i przestrzennej: Mobilność i Transport, Przestrzeń Publiczna oraz Infrastruktura,
	4. Elżbieta Jachlewska - przedstawicielka Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, liderka grupy przesłankowej Płeć oraz grupy operacyjnej gospodarczej: Atrakcyjność Inwestycyjna oraz Przedsiębiorczość i Innowacyjność,
	5. Żaneta Kucharska – przedstawicielka Wydziału Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku, wspomagająca prace grupy przesłankowej Religia, Wyznanie, Bezwyznaniowość oraz grupy operacyjnej Kultura i Czas Wolny,
	6. Zofia Lisiecka – przedstawicielka Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, liderka grupy przesłankowej Niepełnosprawność oraz grupy operacyjnej Edukacja,
	7. Piotr Olech – zastępca dyrektora Wydziału Rozwoju Społecznego ds. integracji społecznej Urzędu Miejskiego w Gdańsku, lider grupy przesłankowej Pochodzenie Narodowe i Etniczne oraz grupy operacyjnej Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska,
	8. Anna Miler - przedstawicielka Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, liderka grupy przesłankowej Religia, Wyznanie, Bezwyznaniowość oraz grupy operacyjnej Kultura i Czas Wolny,
	9. Anna Strzałkowska –współprzewodnicząca Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania, liderka grupy przesłankowej Orientacja Seksualna oraz grupy operacyjnej Zdrowie Publiczne i Sport.

**ZESPÓŁ EKSPERTÓW I EKSPERTEK MODELU:**

1. Khedi Alieva reprezentująca Gdańską Radę Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
2. Krzysztof Bajdan reprezentujący Gdański Dom Integracyjno-Rodzinny (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
3. Jacek Barzowski reprezentujący Radę ds. Rodziny przy Marszałku woj. pomorskiego (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna gospodarcza)
4. Sylwia Betlej reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Promocji i Komunikacji Społecznej (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
5. Danuta Bieńkowska reprezentująca Szkołę Podstawową nr 23 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja),
6. Katarzyna Błasińska reprezentująca *Instytut* Równowagi Społeczno-Ekonomicznej (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska)
7. Adam Chmielewski reprezentujący Diakonię Społeczną Ruchu Światło Życie (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
8. Magdalena Chmielewska reprezentująca Domowy Kościół w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja),
9. Beata Czaja reprezentująca IV Liceum Ogólnokształcące w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa Edukacja),
10. Magdalena Czupryniak reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja),
11. Katarzyna Drozd-Wiśniewska reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna),
12. Izabela Duczyńska reprezentująca Centrum Praw Kobiet, oddział w Gdańsku oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
13. Anna Dukowska reprezentująca Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku oraz Fundację Nasza Przestrzeń (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
14. Agnieszka Dziedziak reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
15. Karolina Dzierwa reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja)
16. Mohamad Fadel reprezentujący społeczność syryjską (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
17. Dariusz Falczyński reprezentujący Pomorski Oddział Okręgowy Polskiego Czerwonego Krzyża w Gdańsku (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
18. Małgorzata Fijas reprezentująca Kreatywną Pedagogikę (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja),
19. Iwona Flis reprezentująca Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” i Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna gospodarcza),
20. Klaudiusz Grabowski reprezentujący Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
21. Julianna Graczyk – ekspertka niezależna (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
22. Pamela Granatowski reprezentująca Biuro Prezydenta ds. Kultury Urzędu Miejskiego w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
23. Łukasz Grosz reprezentujący Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja)
24. Tomasz Grybek reprezentujący Drużynę Bohatera Borysa (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja),
25. Ewelina Gutowska-Kozielska - Prodziekan ds. Studenckich Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Gdańskiego (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja),
26. Imam Hani Hraish - Przewodniczący Rady Imamów Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja),
27. Henryk Jacek Jasionek reprezentujący Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna gospodarcza),
28. Artur Jastrząb - Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 72 im. Obrońców Westerplatte w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja),
29. Dorota Jaworska reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja),
30. Anna Jereczek – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska)
31. Ewa Kamińska- Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
32. Agnieszka Kasprzyk - Mączyńska reprezentująca Teal Action Learning Global Sp. Z o.o. (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna gospodarcza),
33. Małgorzata Kaźmierczak reprezentująca Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
34. Krzysztof Kęsicki – niezależny ekspert ( grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
35. Anna Kłonkowska reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport, Edukacja),
36. Agata Konieczna reprezentująca Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
37. Dorota Kowalska-Papke reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna gospodarcza)
38. Monika Kozień-Bernatowicz reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
39. Zuzanna Kruzińska reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Płeć),
40. Danuta Krysiewicz-Uranowska reprezentująca Zespół Szkół Sportowych i Ogólnokształcących i Zespół Szkół Mistrzostwa Sportowego w Gdańsku (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Edukacja),
41. Elżbieta Krzemińska reprezentująca Związek Ukraińców w Polsce, Oddział Pomorski w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
42. Aleksandra Kuczewska reprezentująca Wydział Spraw Obywatelskich Urzędu Miejskiego w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
43. Anna Kudra - niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
44. Katarzyna Lamparska - niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
45. Aldona Lipińska reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
46. Irena Lis reprezentująca Stowarzyszenie Waga (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja),
47. Bogna Listewnik reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
48. Andrey Lymar reprezentujący Wyższą Szkołę Społeczno-Ekonomiczną w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja),
49. Magdalena Łabędź reprezentująca Gabinet wsparcia psychologicznego i psychoseksualnego (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
50. Aleksandra Łyźniak – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
51. Marta Magott reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
52. Lidia Makowska reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
53. Magdalena Milewska reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa operacyjna Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja),
54. Aleksandra Mosiołek reprezentująca Centrum Praw Kobiet, oddział w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
55. Nikodem Mrożek reprezentujący Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
56. ks. Sebastian Maria Niedźwiedziński reprezentujący parafię ewangelicko-metodystyczną w Gdańsku, Sopocie i Gdyni (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna gospodarcza),
57. Magdalena Nowacka reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja),
58. Marianna Palider reprezentująca Stowarzyszenie Waga (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
59. Piotr Janusz Pardo - Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 11 w Gdańsku (grupa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
60. Piotr Pawłowski reprezentujący Świecką Szkołę (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja),
61. Iwona Poniatowska-Olejniczak reprezentująca Gdańskie Domy dla Dzieci (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
62. Dorota Sakowska reprezentująca Ogólnokształcące Szkoły Sportowe w Gdańsku (grupa Niepełnosprawność, grupa przesłankowa Edukacja),
63. Irena Samson reprezentująca Radę ds.  Seniorów przy Prezydencie Miasta Gdańska (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
64. Olimpia Schneider reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna gospodarcza),
65. Marta Siciarek reprezentująca Centrum Wsparcia Integracji Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport),
66. Joanna Sobańska reprezentująca Stowarzyszenie Lepszy Gdańsk (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
67. Katarzyna Sokół reprezentująca Szkołę Podstawową nr 8 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja),
68. Danuta Sowińska reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna gospodarcza)
69. Krzysztof Stachura reprezentujący Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny),
70. Helena Szabanowicz reprezentująca Związek Tatarów Gdańskich i Muzułmańską Gminę Wyznaniową w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
71. Julia Szawlowska reprezentująca Centrum Wsparcia Integracji Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne, grupa operacyjna gospodarcza),
72. Anna Szyller reprezentująca Szkołę Podstawową nr 47 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
73. Vanessa Szymikowska reprezentująca Amnesty International (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
74. Barbara Świąder-Puchowska reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja),
75. Barbara Świerszcz reprezentująca Szkołę Podstawową nr 12 w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie, Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja),
76. Eliza Taworska reprezentująca Fundację Global Language (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne, grupa operacyjna Edukacja),
77. Magdalena Telepska-Kosińska reprezentująca Szkołę Podstawową nr 39 w Gdańsku (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja)
78. Joanna Tobolewicz - Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Energetyki, koordynatorka Programu Operacyjnego Infrastruktura ( grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
79. Katarzyna Tołwińska reprezentująca Gdańskie Pogotowie Opiekuńcze im. Karola Olgierda Borchardta w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja)
80. Agnieszka Tomasik reprezentująca Kreatywną Pedagogikę (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
81. Agnieszka Wróbel reprezentująca Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska),
82. Anna Wus-Kunkel reprezentująca Przedszkole Nr 83 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja),
83. Małgorzata Żmuda reprezentująca Szkołę Podstawową nr 39 w Gdańsku (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja).

Prace nad Modelem na rzecz Równego Traktowania wspierał Zespół Doradczy:

1. **Ewa Adamska – przedstawicielka Biura Prezydenta ds. Kultury w Urzędzie Miejskim w Gdańsku,**
2. **Alan Aleksandrowicz  -** Koordynator Programu Operacyjnego Atrakcyjność Inwestycyjna,
3. Bogumiła Bieniasz – kierowniczka Referatu Organizacji Edukacji i Wychowania Wydziału Rozwoju Społecznego w Urzędzie Miejskim w Gdańsku
4. Edyta Damszel-Turek – Koordynatorka Programu Operacyjnego Przestrzeń Publiczna,
5. **Barbara Frydrych -** Koordynatorka Programu Operacyjnego Kultura i Czas Wolny,
6. **Marcin Hrynkiewicz – przedstawiciel** Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych **w obszarze infrastrukturalnym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku,**
7. **Marek Jankowski -** Koordynator Programu Operacyjnego Zdrowie Publiczne i Sport,
8. Barbara Kijewska – reprezentantka Trójmiejskiej Akcji Kobiecej i Wydziału Politologii Uniwersytetu Gdańskiego,
9. **Remigiusz Kitliński -** Koordynator Programu Operacyjnego Mobilność i Transport,
10. Agnieszka Kozoń – kierowniczka Referatu Niesamorządowej Edukacji i Wychowania Wydziału Rozwoju Społecznego w Urzędzie Miejskim w Gdańsku
11. **Magdalena Kreft -** Koordynatorka Programu Operacyjnego Przedsiębiorczość i Innowacyjność,
12. **Michał Miguła – przedstawiciel** Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych **w obszarze społecznym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku,**
13. Irena Romasiuk – przedstawicielka Biura Rozwoju Gdańska,
14. Grzegorz Szczuka – Koordynator Programu Operacyjnego Edukacja,
15. Katarzyna Świeczkowska – reprezentująca Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, koło w Gdańsku,
16. Ewa Truszkowska reprezentująca Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, koło w Gdańsku,
17. Robert Wójcik - przedstawiciel Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych **w obszarze** PO Edukacja **w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku,**
18. **Jacek Zabłotny – przedstawiciel** Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych **w obszarze gospodarczym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku,**
19. **Bożena Żmijewska – przedstawicielka** Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych **w obszarze PO Przestrzeń Publiczna w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku.**

1. Barometr Gdański, Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2017. Badanie przeprowadzone zostało na 1000 osobowej reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Gdańska listopadzie i grudniu 2017 r. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pobrano 12.04.2018 z http://gdansk.stat.gov.pl/gdansk-w-liczbach-interaktywnie/. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bank Danych Lokalnych, 2016. [↑](#footnote-ref-3)
4. Raport przeprowadzony został przez Deloitte na zlecenie Coca Cola Poland Services.
 [↑](#footnote-ref-4)
5. |  |
| --- |
|  Dz. U. nr 34 poz.172. Tamże: Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy – Ordynacja wyborcza do rad gmin, rad powiatów i sejmików województw, ustawy – Ordynacja wyborcza do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawy – Ordynacja wyborcza do Parlamentu Europejskiego. |
|  |

 [↑](#footnote-ref-5)
6. B. Kijewska, [prezentacja w ramach wystapienia podczas Pomorskiego Kongresu Kobiet w 2014 r.]. Por. także: A. Żukowski, *Partycypacja wyborcza kobiet — wyzwania i dylematy*, pobrano 12.05.2016 z <http://www.csw.umk.pl/>; D. Dahlerup, *The Story of the Theory of Critical Mass*, “Politics and Gender” 2006, vol. 2, nr. 4, ss. 511-522. [↑](#footnote-ref-6)
7. Raport o przemocy seksualnej „Przełamać TABU”, pobrano 12.04.2018 z http://www.fundacjaster.org.pl/upload/Raport-STERu-do-netu.pdf. [↑](#footnote-ref-7)
8. Pobrano 12.04.2018 z http://www.statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html. [↑](#footnote-ref-8)
9. Demografia-piramida-plci-i-wieku-stan-na-31-12-2014-r-58878-[www.gdansk.pl].pdf [↑](#footnote-ref-9)
10. Pobrano 12.04.2018 z http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-ochrona-zdrowia-w-2016-r-,1,7.html. [↑](#footnote-ref-10)
11. http://trojmiasto.wyborcza.pl/trojmiasto/1,35612,17665398,Pomorskie\_\_\_zaglebie\_nowotworow\_\_Gdzie\_jest\_przyczyna\_.html [↑](#footnote-ref-11)
12. P. Czekanowski, J. Załęcki, M. Brosz, Gdańska starość: portret socjologiczny mieszkańców Gdańska w wieku 65+, Fundacja Terytoria Książki, Gdańsk 2013. [↑](#footnote-ref-12)
13. Tamże. [↑](#footnote-ref-13)
14. Tamże. [↑](#footnote-ref-14)
15. *Sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Gdańsku za rok 2016*, pobrano 12.04.2018 z http://bip.sopot.pl/Download/get/id,34045.html. [↑](#footnote-ref-15)
16. P. Czekanowski, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-16)
17. A. Buczyńska, P. Buczyński, Aktywność społeczna gdańskich seniorów, pobrano 12.04. 2018 z http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/AKTYWNOSC\_SPOLECZNA\_GDANSKICH\_SENIOROW.pdf [↑](#footnote-ref-17)
18. Pobrano 12.04.2018 z https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary. [↑](#footnote-ref-18)
19. P. Czekanowski, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym.* [↑](#footnote-ref-20)
21. Por. *Struktura narodowo-etniczna, językowa i wyznaniowa ludności w Polsce*, [w:] *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, , Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015. [↑](#footnote-ref-21)
22. Por. Ibidem. [↑](#footnote-ref-22)
23. Dane Wydziału Spraw Obywatelskich, Urząd Miejski w Gdańsku. [↑](#footnote-ref-23)
24. Dane Gdańskiego Urzędu Pracy. [↑](#footnote-ref-24)
25. Por. Dane Wydziału Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku. [↑](#footnote-ref-25)
26. Program współpracy z organizacjami pozarządowymi w Gdańsku na 2018 rok. [↑](#footnote-ref-26)
27. Wyciąg ze sprawozdania dot. spraw o przestępstwa popełnione z pobudek rasistowskich, antysemickich lub ksenofobicznych prowadzonych przez prokuraturę. Por. https://pk.gov.pl/sprawozdania-i-statystyki/. [↑](#footnote-ref-27)
28. Wystąpienie do Prezesa Rady Ministrów z dnia 15.02.2018 roku w sprawie nasilania się i radykalizowania postaw rasistowskich i ksenofobicznych w Polsce. Pobrano z: https://www.rpo.gov.pl/pl/content/postawy-rasistowskie-i-ksenofobiczne-sie-nasilaja-jak-temu-przeciwdzialac-rzecznik-pisze-do-premiera. [↑](#footnote-ref-28)
29. Dane Komendy Miejskiej Policji w Gdańsku z kwietnia.2018 roku. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results, Europejska Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, 2017. Badania dla 28 państw członkowskich. [↑](#footnote-ref-30)
31. Por. *Model Integracji Imigrantów*, Urząd Miejski w Gdańsku, czerwiec 2016. [↑](#footnote-ref-31)
32. P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, s. 1, pobrano 25.03. 2018, http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinie\_zakaz\_dyskryminacji\_ze\_wzgledu\_na\_wyznanie.pdf. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibidem, s. 3 [↑](#footnote-ref-33)
34. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r*, Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483 [↑](#footnote-ref-34)
35. *Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach,* pobrano 25.03.2018 z http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html. [↑](#footnote-ref-35)
36. Opracowanie na potrzeby Modelu; lista może być niepełna. Przygotował ks. Sebastian Niedźwiedziński. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego* *2017*, grudzień 2017, ISSN 1640-0046, ss. 122-124, pobrano 25.03.2018 z http://gdansk.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-wojewodztwa-pomorskiego-2017,4,18.html. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2015, nr 6. Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 17. Dostępność lekcji religii wyznań mniejszościowych i lekcji etyki w ramach systemu edukacji szkolnej*, strona 5, pobrano 2.02.2018 z https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/BIULETYN%20RZECZNIKA%20PRAW%20OBYWATELSKICH%202015%20nr%206.pdf. [↑](#footnote-ref-38)
39. Pobrano 24.03.2018 z https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad. [↑](#footnote-ref-39)
40. *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*, Fundacja Wolność od Religii, Warszawa 2017, pobrano 24.03.2018 z http://www.rownoscwszkole.pl/do-pobrania. [↑](#footnote-ref-40)
41. *Biuletyn...,* s.12 [↑](#footnote-ref-41)
42. Ibidem. [↑](#footnote-ref-42)
43. *Dyskryminacja dzieci niewierzących…*, op. cit. [↑](#footnote-ref-43)
44. Pobrano 7.04.2018 z http://www.gdansk.pl/urzad-miejski/Druga-edycja-otwartego-konkursu-ofert-2018-na-realizacje-zadan-z-zakresu-kultury-sztuki-ochrony-dobr-kultury-i-dziedzictwa-narodowego-okreslonych-w-Programie-wspolpracy-Miasta-Gdanska-z-organizacjami-pozarzadowymi-na-rok-2018,a,104967. [↑](#footnote-ref-44)
45. Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych (KPON) została podpisana przez przedstawiciela rządu Rzeczypospolitej Polskiej 03.05.2008 roku, po ratyfikowaniu przez 20 państw weszła w życie 24.11.2009 roku. [↑](#footnote-ref-45)
46. Por. KPON ,art. 1 [↑](#footnote-ref-46)
47. Por. m.in.: B. Gąciarz, *Model społeczny niepełnosprawności jako podstawa zmian w polityce społecznej* [w:] B. Gąciarz, S. Rudnicki, (red.), Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Wyd. AGH, Kraków 2014; A. Firkowska-Mankiewicz, *Zmiana paradygmatu w postrzeganiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną* – *z podopiecznego na pełnoprawnego i niezależnego uczestnika życia społecznego*, [w:] B.E. Abramowska, (red.), Z Warsztatów Terapii Zajęciowej do pracy – rozwiązania systemowe. Materiały konferencyjne, Warszawa 2006, s. 14. [↑](#footnote-ref-47)
48. GUS, „Spis Powszechny z 2011 r.”. [↑](#footnote-ref-48)
49. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*,, PFRON 2017. [↑](#footnote-ref-49)
50. GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r*.; *Stan zdrowia ludności w*, *2016 r.* [↑](#footnote-ref-50)
51. W Polsce ratyfikowana 6 IX 2012 roku. Por. Dz. U. 2012, poz.1169(ustawa sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.) . [↑](#footnote-ref-51)
52. *Sytuacja życiowa osób niepełnosprawnych – mieszkańców Gdańska*, Grudzień 2013, badanie prowadzone na zlecenie Urzędu Miasta Gdańska. [↑](#footnote-ref-52)
53. Trudności w komunikowaniu się doświadczają osoby z dysfunkcją narządu słuchu, z afazją, z problemami neurologicznymi i osoby bez komunikacji werbalnej. [↑](#footnote-ref-53)
54. M. Abramowicz, (red.), *Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011; K. Gawlicz, P. Rudnicki i M. Starnawski, (red.), *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015. [↑](#footnote-ref-54)
55. *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego na temat zdrowia osób o orientacji homoseksualnej* z 2016 roku, Pobrano 03.04.2018, z http://pts-seksuologia.pl/sites/strona/59/stanowiskopts-na-temat-zdrowia-osob-o-orientacji-homoseksualnej [↑](#footnote-ref-55)
56. J. Mizielińska., M. Abramowicz, A. Stasińska, *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych,* Instytut Psychologii PAN, Warszawa 2014, s.9. [↑](#footnote-ref-56)
57. Tamże. [↑](#footnote-ref-57)
58. *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego…*, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-58)
59. Wynika to z przyjmowanej przez badaczy zróżnicowanej metodologii oraz poczucia bezpieczeństwa osób LGBT w danym kraju. Więcej na ten temat: I.H. Meyer, i P.A. Wilson, *Sampling Lesbian, Gay, and Bisexual Populations*, „Journal of Counselling Psychology” 2009, nr 56(1), ss. 23–31, Pobrano 03.04.2018 z: https://doi.org/10.1037/a0014587; Por. też: G.J. Gates, *In US, More Adults Identifying as LGBT.* Pobrano 03 kwiecień 2018, z http://www.gallup.com/poll/201731/lgbt-identification-rises.aspx. [↑](#footnote-ref-59)
60. M. Świder, M. Winiewski, (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBTA w Polsce. Raport za lata 2015-2016.* Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2017. [↑](#footnote-ref-60)
61. G. Iniewicz,, M. Mijas i B. Grabski, (red.), *Wprowadzenie do psychologii LGB*., Wydawnictwo Continuo, Wrocław 2012. [↑](#footnote-ref-61)
62. American Psychological Association, *Policy Statement on Discrimination against Homosexuals*, „American Psychologist” 1977 nr 30(633), ss. 620–651; B. Grabski, G. Iniewicz, M. Mijas, *Zdrowie psychiczne osób homoseksualnych i biseksualnych – przegląd badań i prezentacja zjawiska*, „Psychiatria Polska” 2012, nr 46(4), ss. 637–647. [↑](#footnote-ref-62)
63. Pojęcie wprowadzono w kontekście badań sprzed ok. 50 lat, jednak należy mieć na uwadze, że współcześnie środowiska psychologiczne i seksuologiczne rekomendują użycie zgodnego z normami języka polskiego pojęcia homoseksualności, zamiast dotąd powszechnie stosowanej w tym kontekście formy: „homoseksualizm”. [↑](#footnote-ref-63)
64. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders,* 2nd ed., American Psychiatric Association1974; Światowa Organizacja Zdrowia (WHO),1990, Międzynarodowa klasyfikacja chorób ICD-10. [↑](#footnote-ref-64)
65. American Psychological Association, *Position Statement on Therapies Focused on Attempts to Change Sexual Orientation (Reparative or Conversion Therapies*), „The American Journal of Psychiatry” 2000, nr 157(10), s. 1719; G. Iniewicz, *Stres mniejszościowy u osób biseksualnych i homoseksualnych: w poszukiwaniu czynników ryzyka i czynników chroniących*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015. [↑](#footnote-ref-65)
66. Polskie Towarzystwo Seksuologiczne., 2016, dz. cyt; Polskie Towarzystwo Seksuologiczne, *Stanowisko Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego w sprawie rozróżnienia dwóch odrębnych, lecz nagminnie mylonych pojęć: homoseksualizm i pedofilia*, pobrano 03.04.2018, z <http://pts-seksuologia.pl/>; Polskie Towarzystwo Seksuologiczne, *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego w sprawie związków i rodzicielstwa osób homoseksualnych i biseksualnych*. Pobrano 03.04.2018, z <http://pts-seksuologia.pl/>. [↑](#footnote-ref-66)
67. Por. *Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie nasilenia przemocy powodowanej rasizmem i homofobią w Europie,* [przyjęta dnia 15.06. 2006],Pobrano z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2006-0273&language=PL>; *Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie homofobii w Europie,* pobrano 3.04.2018 z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2006-0018&language=PL>; [komunikat prasowy Parlamentu Europejskiego], *Parlament Europejski wzywa polskie władze, by powstrzymały się od wdrażania środków mających na celu zastraszanie mniejszości seksualnych*, pobrano 3.04.2018 z:http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=pl&type=IM-PRESS&reference=20070420IPR05691 [↑](#footnote-ref-67)
68. Polskie Towarzystwo Seksuologiczne, 2016, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-68)
69. M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt; M. Makuchowska, M. Pawlęga, (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011*, wyd. Kampania Przeciw Homofobii, Lambda Warszawa, Transfuzja, Warszawa 2012. [↑](#footnote-ref-69)
70. Dane dla próby gdańskiej policzone na potrzeby obecnej diagnozy na podstawie ogólnopolskiego badania sytuacji społecznej osób LGBTA. [↑](#footnote-ref-70)
71. E.L. Meerwijk, J.M. Sevelius, *Transgender Population Size in the United States: a Meta-Regression of Population-Based Probability Samples*,„American Journal of Public Health” 2017, nr 107(2). [↑](#footnote-ref-71)
72. Dane dotyczące populacji ogólnopolskiej na podstawie: M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-72)
73. K/M, czyli kobieta/mężczyzna, to skrót odnoszący się do transmężczyzn, podczas gdy M/K (mężczyzna/kobieta) stosuje się wobec transkobiet. Por. W. Dynarski, A. Kłonkowska, *Słownik pojęć*, [w:] M. Makuchowska, op. cit., s. 222. [↑](#footnote-ref-73)
74. Ograniczona mobilność, niepełnosprawność – wszystkie formy, także np. niedowidzenie [↑](#footnote-ref-74)
75. Inne akty prawne o których mowa to: [*Powszechna*](https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/default/files/deklaracja_prawa_czlowieka.pdf) *deklaracja praw człowieka*; *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*; *Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*; *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych*; *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych*; *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* (znana jako *Europejska konwencja praw człowieka*). Pobrano 21.04.2018 z: https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-i-mobbing. [↑](#footnote-ref-75)
76. Tamże. [↑](#footnote-ref-76)
77. Na podstawie *Dyrektywy Rady UE nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy*. [↑](#footnote-ref-77)
78. Pobrano 21.04.2018 z: https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-i-mobbing. [↑](#footnote-ref-78)
79. Pobrano 21.04.2018 z: https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad. [↑](#footnote-ref-79)
80. Tamże. [↑](#footnote-ref-80)
81. M. Branka i in., *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, s. 7. [↑](#footnote-ref-81)
82. *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ. [↑](#footnote-ref-82)
83. *Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie homofobii w Europie*, Strasburg 2006 r. (tekst na stronie internetowej: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0018+0+DOC+XML+V0//PL). Definiowana jest także jako silna niechęć i odraza do homoseksualistów i homoseksualizmu: por. http://pl.wikiquote.org/wiki/Homofobia oraz *Słownik wyrazów obcych* PWN. [↑](#footnote-ref-83)
84. K. Białek i in., *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*, red. M. Lipińska, Warszawa 2008. [↑](#footnote-ref-84)
85. Tamże. [↑](#footnote-ref-85)
86. B. Banach, *Interkulturowa tendencja we współczesnej glottodydaktyce* [w:] *Język w komunikacji*, red. G. Habrajska, t. 3, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2001. [↑](#footnote-ref-86)
87. Pobrano 21.04.2018 z: https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ksenofobia;3928361.html. [↑](#footnote-ref-87)
88. K. Białek, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-88)
89. *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ. [↑](#footnote-ref-89)
90. K. Białek, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-90)
91. Model Integracji Imigrantów, Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk 2016, por. www.gdansk.pl/pobierz/78845/Model-Integracji-Imigrantow. [↑](#footnote-ref-91)
92. Art. 2, pkt. 10 *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. [↑](#footnote-ref-92)
93. *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego na temat zdrowia osób o orientacji homoseksualnej*. Pobrano 03 kwiecień 2018 z: http://pts-seksuologia.pl/sites/strona/59/stanowiskopts-na-temat-zdrowia-osob-o-orientacji-homoseksualnej. [↑](#footnote-ref-93)
94. Tamże. [↑](#footnote-ref-94)
95. Art.1 *Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych*, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 roku, zgodnie z rezolucją 61/106. [↑](#footnote-ref-95)
96. Podstawowe informacje o równym traktowaniu, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, pobrano 21.04.2018 z: https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/podstawowe\_informacje\_o\_rownym\_traktowaniu.pdf. [↑](#footnote-ref-96)
97. Tamże. [↑](#footnote-ref-97)
98. K. Białek i in., dz. cyt. [↑](#footnote-ref-98)
99. *Recommendations on Statistics of International Migration*, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-99)
100. M. Środa i in., *Antydyskryminacja, pakiet edukacyjny*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005, s. 128. [↑](#footnote-ref-100)
101. W. Klaus i J. Frelak, (red.) *Metodologia przygotowania bazy danych do identyfikacji zdarzeń o charakterze dyskryminacyjnym, ksenofobicznym czy rasistowskim,* Instytut Spraw Publicznych i Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2010. [↑](#footnote-ref-101)
102. *Model Integracji Imigrantów*, dz. cyt. [↑](#footnote-ref-102)