

Projekt

z dnia 20 czerwca 2018 r.

Zatwierdzony przez

**UCHWAŁA
RADY MIASTA GDAŃSKA**

z dnia 2018 r.

w sprawie przyjęcia na terenie Miasta Gdańska Modelu na rzecz Równego Traktowania

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875 i 2232, zm. z 2018 r. poz. 130), w związku z art. 17 ust. 1 pkt 1, art. 17 ust. 2 pkt 4 oraz art. 19 pkt 1 i pkt 16 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 995 i 1000), w związku z art. 4 ust. 1 pkt 5 ustawy o samorządzie powiatowym z dnia 5 czerwca 1998 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1769 i 1985, oraz z 2018 r. poz. 650 i 700), w związku z uchwałą nr XVII/514/15 Rady Miasta Gdańska z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie przyjęcia dokumentu pt. „Gdańsk Programy Operacyjne 2023”, uchwałą nr XXX/846/16 Rady Miasta Gdańska z dnia 27 października 2016 r. w sprawie przyjęcia „Gdańskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2030”, uchwałą nr LVII/1327/14 Rady Miasta Gdańska z dnia 25 września 2014 r. w sprawie „Gdańsk 2030 Plus Strategia Rozwoju Miasta”, w związku z uchwałą nr XXVI/673/16 Rady Miasta Gdańska z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie przyjęcia na terenie Miasta Gdańska Modelu Integracji Imigrantów, **uchwała się, co następuje:**

§ 1. Przyjmuje się do realizacji Model na rzecz Równego Traktowania stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Model stanowi określenie obszarów i kierunków działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki społecznej Miasta Gdańska dotyczącej równego traktowania, praw człowieka oraz przeciwdziałania dyskryminacji oraz wytycznych i rekomendacji w zakresie jej realizacji.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Gdańska.

§ 4. Uchwała podlega podaniu do wiadomości publicznej w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie internetowej oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Miejskiego w Gdańsku.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta
Gdańska

Bogdan Oleszek

Załącznik do uchwały
Rady Miasta Gdańska
z dnia 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 / Stowarzyszenie Arteria

dr Anna Strzałkowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

• Przedstawicielki i przedstawiciele Urzędu Miejskiego w Gdańsku:

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

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

Piotr Kowalczyk / Zastępca Prezydenta ds. Polityki Społecznej

Żaneta Kucharska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

Piotr Olech / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

• 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

Żaneta Kucharska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

Zofia Lisiecka / Fundacja ODITK

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

Bożena Żmijewska / 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 przyczyn ludzie o zróżnicowanym 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 osób zarządzających tym silnym ośrodkiem gospodarczym, naukowym oraz politycznym.

Niełatwo było zostać Obywatelą Gdańska, różne zasady, przysięgi i rytuały towarzyszyły temu procesowi na przestrzeni dziejów. Wyływała z nich jednak mądrość i zaradność gdańszczan oraz troska o Miasto – dobro wspólne. Zatem odważnie i rozważnie postępowali gdańszczanie w sprawach ich się dotyczących. Mieli jednak odwagę otwarcia szeroko drzwi przed napływającymi wraz z innymi ludźmi nowymi zasadami współżycia społecznego, bogactwem życia kulturalnego i religijnego. Niemożność bycia Obywatelą 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 obręb społeczności.

Dodajmy, że zabezpieczeniu w większości podlegały prawa kupieckie i rzemieślnicze, dające podstawę dochodów, bogactwa i dobrej jakości życia mieszkańców. Wraz z majątnością 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, przynosili zmiany, które następnie 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 stocznioowcy. 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. To 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 je 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 czemuśkolwiek, gdyż urąga to instancji, która Człowieka – jak wielu wierzy – tym przymiotem ubogaciła. 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, dotyczy ona 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, niemające pokrycia w spotkaniu Człowieka z Człowiekiem. To spotkanie zawsze wyzwała 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 mieszkańek wypełnia nas wszystkich i daje solidne podstawy do zakorzenienia się w tym często nieuchwytnym tu i teraz obrazy 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 perspektywę.

By możliwy był rozwój Miasta w oparciu o zarysowane już 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 jakiegokolwiek 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.....	9
2.1. Płeć	
2.2. Wiek	
2.3. Pochodzenie etniczne i narodowe	
2.4. Religia wyznanie, światopogląd,	
2.5. Niepełnosprawność	
2.6. Orientacja seksualna	
3. Najważniejsze wartości.....	44
4. Dokumenty źródłowe.....	47
5. Wizja.....	50
6. Cele.....	51
7. Rekomendacje i zadania.....	52
7.1. Wszystkie obszary.....	54
7.2. Edukacja.....	58
7.3. Zdrowie publiczne i sport.....	64
7.4. Integracja społeczna i aktywność obywatelska.....	68
7.5. Kultura i czas wolny.....	75
7.6. Innowacyjność i przedsiębiorczość oraz Atrakcyjność inwestycyjna.....	78
7.7. Infrastruktura, Mobilność i transport oraz Przestrzeń publiczna.....	80
8. Wdrażanie.....	84
9. Jak pracował Zespół	91
10. Słownik terminów.....	94
11. Zespół Modelu na rzecz Równego Traktowania w Gdańsku.....	100

1. WSTĘP

Mieszkanki i mieszkańcy Gdańska różnią się na wiele widocznych i niewidocznych sposobów. Wierzymy, że dostrzeganie i docenianie tych różnic (ale również 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.

Model odzwierciedla regulacje ustawowe w zakresie równego traktowania w Polsce i przenosi je na poziom lokalny, zgodnie z potrzebami zdiagnozowanymi w Gdańsku. Wszystkie wskazane przesłanki w Modelu należą do katalogu cech prawnie chronionych zgodnie z ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3 grudnia 2010 roku.

Model jest realizacją i odpowiedzią na: wizję Gdańska zapisaną w Strategii Rozwoju Miasta – Gdańsk 2030 Plus, zasadę **równych szans** jako zasadę horyzontalną 9. Programów Operacyjnych i na Gdańską Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych do Roku 2030. Najważniejszą motywacją jest zgłoszone przez mieszkanki i mieszkańców oraz organizacje i instytucje zapotrzebowanie na wypracowanie polityki równościowej, w szczególności dla grup nieobjętych innymi dokumentami strategicznymi miasta.

Pragniemy, by dzięki wdrożeniu Modelu wszystkie osoby mieszkające w Gdańsku czuły się bezpieczne, mile widziane 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 rozkwiatać nasza różnorodność, ubogacając społeczność Gdańska.

Używane w Modelu pojęcia np. równe traktowanie, różnorodność, stereotyp, szczegółowo zostały wyjaśnione w Słowniczku znajdującym się części 10. niniejszego dokumentu.

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 dotyczy Model oraz ogólnej sytuacji mieszkańców i mieszanek 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. 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

¹ Barometr Gdański, Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2017. Badanie przeprowadzone zostało na 1000-osobowej reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Gdańska w listopadzie i grudniu 2017 r.

wie, gdzie takie przypadki należy zgłaszać (37%) lub deklaruje, że w ogóle by tego nie zgłaszała (20%). Pozostałe osoby zgłosiłyby się ze swoim problemem w przeważającej części do Rzecznika Praw Obywatelskich (15%) lub na policję (13%). Gdańszczanie i gdańszczanki w zdecydowanej większości (86%) byli zgodni co do tego, 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 strategię 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 najbliższej obywateli i obywaterek, mogą swoimi działaniami zwalczać istniejące nierówności płciowe. Również miasto Gdańskie winno być orędownikiem idei równości wszystkich grup społecznych oraz promować egalitaryzm, tym bardziej, że kobiety w Gdańsku stanowią prawie 53%².

Mimo postępu, jaki został dokonany w zakresie równości płci wobec prawa, faktyczna równość kobiet i mężczyzn w życiu codziennym wciąż wymaga działań. Warto zauważyć, 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 według płci i wieku w województwie pomorskim (IV kwartał 2015r.)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% kobiet⁴. 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 pracownicy „podwyższonego ryzyka”, toteż pracodawcy rzadziej je zatrudniają, a także częściej delegują mężczyzn na szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe. Pomimo to 72% kobiet chętnie

² Pobrano 12.04.2018 z <http://gdansk.stat.gov.pl/gdansk-w-liczbach-interaktywnie/>.

³ Bank Danych Lokalnych, 2016.

⁴ Raport przeprowadzony został przez Deloitte na zlecenie Coca Cola Poland Services.

nauczyłyby się nowych umiejętności. Są one w równym stopniu 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 babcię 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 zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne wpływa również na ich dobrostan i zdrowie, co ma ogromne znaczenie wobec przytoczonych dotyczących równości płci w obszarze zdrowia.

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. $\frac{1}{3}$ społeczeństwa. Wielu z nich prowadzi jednoosobowe gospodarstwa domowe. Przewiduje się, że w 2030 roku już ponad połowa (53%) gospodarstw będzie prowadzona przez osoby powyżej 65. roku życia.

Opisywana tendencja ogranicza 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 członkami rodziny 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 wychowawczych 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 kwotowa⁵, 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 to według Drude Dahlerup warunek do tego, aby dana grupa społeczna, w tym wypadku kobiety, miała rzeczywisty wpływ na decyzje polityczne⁶.

Skład władz lokalnych w wyborach samorządowych w Polsce w 2014 roku:

- 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 w aktywności 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.

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.

⁶ B. Kijewska, [prezentacja w ramach wystąpienia podczas Pomorskiego Kongresu Kobiet w 2014 roku]. 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.

Stąd kampanie promujące większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi lub zachęcające do bardziej zrównoważonego 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, jak również 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 w 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 również, że często są one stereotypowo postrzegane, przykładowo zakłada się, że jedynie chłopcy grają w piłkę nożną, a baletu uczą się wyłącznie dziewczynki.

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 przeprowadzonych badań – jeśli okaże się to zasadne – wprowadził mechanizmy, które zapewnią lepsze dostosowanie oferty zajęć sportowych i kulturalnych do potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

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

Przemoc ma płeć. Przemoc nieproporcjonalnie częściej dotyka kobiet i nierzadko 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 sprawcą gwałtu jest nieznany mężczyzna, a miejsce przestępstwa to ciemny park lub ulica. Jak pokazują badania, nic bardziej mylnego. W 2015 roku Fundacja na rzecz Emancypacji i Równości STER, Stowarzyszenie WAGA oraz Stowarzyszenie Victoria przeprowadziły badania ilościowe i jakościowe dotyczące przemocy seksualnej w Polsce, w tym w szczególności 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 najbardziej powszechną formą gwałtu jest gwałt małżeński.

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 fizycznej⁷.

Dane statystyczne policji⁸ dotyczące przemocy domowej potwierdzają tezę, iż przemoc ma płęć, według nich na łączną liczbę osób doświadczających przemocy domowej 92.529 – 67.984 to kobiety. Wśród osób podejrzanych o przemoc (76.206 osób) 70.035 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 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, osiągająca jeden z najwyższych wskaźników w Polsce.

Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego¹⁰ 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.

Profesor 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% zachorowań na nowotwór płuc są czynniki rakotwórcze papierosów¹¹. 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. $\frac{2}{3}$ związane są z naszymi zachowaniami i dietą.

⁷Raport o przemocy seksualnej „Przełamać TABU”, pobrano 12.04.2018 z <http://www.fundacjaster.org.pl/upload/Raport-STERu-do-netu.pdf>.

⁸ Pobrano 12.04.2018 z <http://www.statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html>.

⁹Demografia-piramida-plci-i-wieku-stan-na-31-12-2014-r-58878-[www.gdansk.pl].pdf

¹⁰ Pobrano 12.04.2018 z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-ochrona-zdrowia-w-2016-r-,1,7.html>.

¹¹http://trojmiasto.wyborcza.pl/trojmiasto/1,35612,17665398,Pomorskie___zaglebie_nowotworow___Gdzie_je_st_przyczyna_.html

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 (choćby 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, wyzywania, 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.

Ochrona zdrowia

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.

Wsparcie dla opiekunów

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 pracowników na stanowiskach 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

¹² P. Czekanowski, J. Załęcki, M. Brosz, *Gdańska starość: portret socjologiczny mieszkańców Gdańska w wieku 65+*, Fundacja Terytoria Książki, Gdańsk 2013.

młodych z niepełnosprawnościami diagnozuje się słaby dostęp do specjalistów, skutkujący pogarszaniem się stanu ich zdrowia.

Integracja społeczna

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 kobiety¹³.

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 pozostawianiu osób starszych w swoim miejscu zamieszkania¹⁴. Niezbędne jest zatem wsparcie rozwoju sektora usług oraz mobilnych porad prawnych.

Sytuacja ekonomiczno-społeczna

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% osób¹⁵.

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.

Kultura i czas wolny

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 potrzeb¹⁶. 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

¹³ Tamże.

¹⁴ Tamże.

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>.

¹⁶ P. Czekanowski, dz. cyt.

i dostosowanego do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością wsparcia w korzystaniu z nowoczesnych technologii dla osób starszych¹⁷.

Aktywność obywatelska

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.

Aktywność zawodowa

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 64¹⁸. Niezbędne jest zatem wsparcie rozwoju rynku pracy skierowanego do osób 65+. Osoby starsze wskazują na brak ofert pracy.

Infrastruktura, mobilność i transport

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. 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:

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.

¹⁸ Pobrano 12.04.2018 z <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary>.

¹⁹ P. Czekanowski, dz. cyt.

- Dane statystyczne: Rocznik statystyczny 2016 i 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, Gdańsk 2013.
- 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 regionalny²⁰.

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 liczbowe²¹

Sytuacja gdańskich mniejszości narodowych i etnicznych w obrazie statystycznym jest trudna do uchwycenia, brakuje bowiem danych dotyczących liczebności na poziomie samego miasta. Dane spisu powszechnego odzwierciedlają tylko sytuację w całej Polsce oraz województwie pomorskim, dane niniejsze według wielu mniejszości są jednak zaniżone. Tam gdzie to możliwe, podano 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 roku (nazywanego dalej ostatnim spisem powszechnym) zadeklarowało 43 878 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 389. Organizacją skupiającą Białorusinów w Pomorskiem jest Białoruskie Towarzystwo Kulturalne „Chatka”, z siedzibą w Sopocie.

²⁰ Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym.

²¹ Por. *Struktura narodowo-etniczna, językowa i wyznaniowa ludności w Polsce*, [w:] *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

Czesi – to mniejszość narodowa, do której przynależność zadeklarowało podczas ostatniego spisu powszechnego 2 831 obywateli, w tym w województwie pomorskim – 123. Pomorscy Czesi nie są zrzeszeni w żadnej organizacji.

Litwini to mniejszość narodowa. Narodowość litewską, podczas ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego, 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 przedstawicieli innych 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

²² Por. Ibidem.

Karaimi są najmniej liczną mniejszością etniczną, a zarazem wyznaniową. Podczas ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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 ostatniego spisu powszechnego 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.

Spółeczność posługująca się językiem regionalnym – kaszubskim, przynależność do której w ostatnim spisie powszechnym 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 w mieście migranci pochodzą z 107 państw i wszystkich kontynentów, mówią 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 cudzożemek na poziomie miejskim – obcokrajowcy stanowią niecały 1% populacji Gdańska (stan na 2017 rok). Wskaźnik ten wynosi ponad 6%, jeśli przyjmujemy, że cudzoziemców mieszka tutaj 30 tysięcy.

W Gdańsku w 2017 roku zameldowanych było 4 667 cudzożemek 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 cudzożemek, w 2014 roku – 2766 osób, w 2015 roku – 3323 osób, w 2016 roku – 3739 cudzoziemców i cudzożemek. 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, Bułgaria²³.

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 tysiące²⁴.

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 obcokrajowców²⁵.

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, kultywowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Na poziomie miasta Gdańska zadania te realizowane są poprzez aktywność kulturalną, system edukacji, czy też pomoc i integrację społeczną. 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,

²³ Dane Wydziału Spraw Obywatelskich, Urząd Miejski w Gdańsku.

²⁴ Dane Gdańskiego Urzędu Pracy.

²⁵ Por. Dane Wydziału Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku.

mniejszości narodowych, mniejszości etnicznych”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 postępowań o powyższe przestępstwa, to już w 2016 roku liczba ta wzrosła nieomalże 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 omawianych pobudek, i to w niemal wszystkich regionach Polski²⁷. Wzrost liczby spraw związanych z przestępstwami z nienawiści odnotowuje także Rzecznik Praw Obywatelskich, odpowiedzialny za wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania²⁸. 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 nienawiści²⁹. 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.

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 zawitość postępowań w zakresie uzyskania prawa pobytu

²⁶ Program współpracy Miasta Gdańska z organizacjami pozarządowymi na 2018 rok.

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/>.

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>.

²⁹ Dane Komendy Miejskiej Policji w Gdańsku z kwietnia.2018 roku.

³⁰ *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results, Europejska Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, 2017. Badania dla 28 państw członkowskich.

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 sprzątanii 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 asymilacyjną³¹. Fundamentalny w tym zakresie jest dostęp do usług publicznych w sytuacjach kryzysu czy dyskryminacji lub przemocy. Część 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

³¹ Por. *Model Integracji Imigrantów*, Urząd Miejski w Gdańsku, czerwiec 2016.

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, ŚWIATOPOGŁĄD, 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 – pod tym pojęciem mieszczą się takie przekonania jak: agnostycyzm, ateizm, świecki humanizm³³. Artykuł 25 ustęp 2 Konstytucji RP³⁴ 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 „jakikolwiek 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.

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 obrządków wschodnie:

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

³² P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, s. 1, pobrano 25.03. 2018

z: http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinie_zakaz_dyskryminacji_ze_wzgledu_na_wyznanie.pdf.

³³ Ibidem, s. 3.

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.

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>.

Kościoty i obrządkie 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-Methodystyczny 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

Prowadzenie badań na temat struktury wyznaniowej osób mieszkających w Polsce jest metodologicznie trudne. Ich podstawą są ankiety wyznaniowe, które Główny Urząd Statystyczny kieruje do kościołów i związków wyznaniowych prowadzących własne rejestry (wyjątkiem jest Kościół rzymskokatolicki, który prowadzi własne wewnętrzne statystyki). Ich wypełnienie jest dobrowolne, a jakość

³⁶ Opracowanie na potrzeby Modelu, lista może być niepełna. Przygotował ks. Sebastian Niedźwiedziński.

gromadzonych przez organizacje wyznaniowe danych – różna. Urząd publikuje zebrane dane według województw lub struktury administracyjnej danego kościoła czy związku wyznaniowego³⁷. Według *Rocznika Statystycznego Województwa Pomorskiego 2017* największa część ludności województwa stanowią osoby wyznania rzymskokatolickiego, następnie prawosławnego, protestanckiego i tradycji protestanckiej, greckokatolickiego, islamskiego, wspólnot wywodzących się z tradycji Dalekiego Wschodu i innych³⁸. Co należy podkreślić, niektóre z prezentowanych tam danych liczbowych dotyczą jednostek administracyjnych wykraczających poza obszar województwa pomorskiego (np. dane dotyczące Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego dotyczą całej diecezji białostocko-gdańskiej). Dlatego w diagnozie nie podajemy danych liczbowych osób należących do kościołów i związków wyznaniowych. Dodatkowo zestawienie nie uwzględnia wyznań tradycji judaistycznej oraz osób nieidentyfikujących się z żadną z powyższych organizacji religijnych. Nie istnieje także analogiczny do *Rejestru...* wykaz wspólnot zrzeszających osoby na podstawie światopoglądu bezwyznaniowego, działają one jako organizacje pozarządowe.

W Gdańsku powstały i działają nieformalne: Świecka Szkoła (zrzeszająca ludzi zaangażowanych w inicjatywę ustawodawczą z 2015 roku zakładającą zniesienie finansowania religii w szkołach publicznych z budżetu państwa)³⁹ oraz Inicjatywa Świeckie Rodzicielstwo. Od 2016 roku organizowane są także Postrzyżyny-Zapleciny – świecka uroczystość dla dzieci w wieku 8-11 lat⁴⁰.

Możemy jednak założyć – odnosząc dane statystyczne dotyczące całego kraju do Gdańska⁴¹, 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”⁴², a także o poszanowanie systemów wartości osób należących do różnych wyznań i związków wyznaniowych oraz niezwiązanych z żadnym z nich, niezależnie od ich ilości. Jednym z największych zagrożeń w tym obszarze jest uniwersalizowanie jednej tradycji religijnej czy światopoglądowej na wszystkich członków i członkinie danej społeczności, co może prowadzić do nierównego traktowania i dyskryminacji osób z grup mniejszościowych.

³⁷ *Wyznania religijne w Polsce 2012-2014*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, ISBN 978-83-7027-612-6, s. 9, pobrano 14.06.2018 z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/wyznania-religijne-w-polsce-20122014,5,1.html>.

³⁸ *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>.

³⁹ <https://liberte.pl/swiecka-szkola-projekt-ustawy/>, pobrano 18.06.2018

⁴⁰ A. Kozłowska, *Nieświęte święto*, pobrano 18.06.2018 z

<https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/ludzieistyle/1750860,1,jesli-nie-komunia-to-co.read>

⁴¹ *Życie religijne w Polsce. Na podstawie badania spójności*, Główny Urząd Statystyczny, pobrano 14.06.2018 z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/zycie-religijne-w-polsce,3,1.html#>.

⁴² 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*, s. 5, pobrano 2.02.2018 z

<https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/BIULETYN%20RZECZNIKA%20PRAW%20OBYWATELSKICH%202015%20nr%206.pdf>.

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 uroczystości⁴³. Diagnozę rozwijają: dane zebrane przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz raport z badania ankietowego *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*⁴⁴. 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 wymienionych 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”⁴⁵. Lekcje te organizowane są na życzenie rodziców lub uczniów i uczennic po osiągnięciu przez nich pełnoletniości. W Gdańsku (stan na wrzesień 2017) w ramach systemu oświaty w szkołach organizowane są lekcje religii rzymskokatolickiej i etyki⁴⁶, a w grupach międzyszkolnych – 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 dla większości z nich nie są organizowane w ramach systemu oświaty. Nie posiadamy informacji diagnozujących przyczyny takiego stanu rzeczy, możemy się jednak posiłkować wynikami badań ogólnopolskich⁴⁷.

Zarówno *Biuletyn* jak i raport z badania ankietowego *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*⁴⁸ 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

⁴³ Pobrano 24.03.2018 z <https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad>.

⁴⁴ *Dyskryminacja dzieci niewierzących i nieuczestniczących w lekcjach religii – równość w szkole*, Fundacja Wolność od Religii, Warszawa 2017, pobrano 24.03.2018 z <http://www.rownoscwshkole.pl/do-pobrania>.

⁴⁵ *Biuletyn...*, s.12

⁴⁶ Lekcje etyki mogą być organizowane również w grupach międzyklasowych lub międzyszkolnych.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ *Dyskryminacja dzieci niewierzących...*, op. cit.

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 poziomach edukacji (z badań ankietowych oraz informacji od nauczycieli i nauczycielek wynika, że udział w lekcjach religii rzymskokatolickiej spada na 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 (dotyczyć to może jednak także innych tradycji religijnych) pojawiają się w przestrzeni szkoły poza lekcjami religii, co prowadzić może do dyskryminacji uczniów i uczennic, a także innych osób ze społeczności szkolnej, które nie są jej wyznawcami. Jeśli nagrodą za przebranie się dziecka za świętego patrona lub świętą patronkę jego imienia jest ochrona przed otrzymaniem tego dnia złej oceny z przedmiotów innych niż religia, to z tej praktyki wykluczone są dzieci, które nie mają patronów lub patronek w omawianym rozumieniu. Raport *Dyskryminacja w szkole...* pokazuje także, że w większości szkół nie ma równoprawnego uwzględniania symboliki religijnej różnych wyznań i światopoglądów. W Modelu postulujemy wypracowanie rekomendacji lub krótkiego poradnika dla instytucji edukacyjnych, dotyczącego organizowania w szkołach świąt i innych działań związanych z kulturą i religią, w sposób respektujący i doceniający różnorodność.

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 Świątyni. 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), 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 i grup bezwyznaniowych.

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

Kościół rzymskokatolicki 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 publicznego⁴⁹.

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

⁴⁹ Pobrano 7.04.2018 z <http://www.gdansk.pl/urząd-miejski/Dru%20ga-edycja-otwartego-konkursu-ofert-2018-na-realizacj%20e-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>.

2.5 NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

Diagnoza – równe traktowanie osób z niepełnosprawnością

Zgodnie z Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych⁵⁰ **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”⁵¹. 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 niepełnosprawności⁵² opartego o prawa człowieka i uznanie jego przyrodzonej godności. Zgodnie z tym modelem całe społeczeństwo staje się odpowiedzialne 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 2011 roku, w Gdańsku mieszkało 60 125 osób z niepełnosprawnością, co stanowiło 13% mieszkańców i mieszanek. W tej grupie 38 623 stanowiły osoby niepełnosprawne według statusu prawnego i biologicznego, w tym 12 892 osób miało orzeczoną znaczny stopień niepełnosprawności, 4 754 – umiarkowany, a 8 421 – lekki., a 1222 osoby nie miały ustalonego stopnia niepełnosprawności. 1336 osób to dzieci w wieku 0–15 lat z orzeczoną niepełnosprawnością. Natomiast pozostałe osoby nie posiadały prawnego statusu osoby niepełnosprawnej, ale doświadczały niepełnosprawności.⁵³

Przyczyną niepełnosprawności mogą być uwarunkowania genetyczne - wrodzone niepełnosprawności i choroby przewlekłe, w tym tzw. choroby rzadkie⁵⁴. Jednak jak widać z poniższego wykresu odsetek osób z niepełnosprawnością wzrasta z wiekiem. Jest to efekt z jednej strony ujawniania się wrodzonych schorzeń z wiekiem, jak i konsekwencji wypadków różnego rodzaju, przebytych chorób zakaźnych, procesu starzenia się.

⁵⁰ 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.

⁵¹ Por. KPON, art. 1

⁵² 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.

⁵³ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2011 r.

⁵⁴ Choroby rzadkie to takie, na które choruje nie więcej niż 5 na 10.000 osób. Szacuje się że istnieje nawet 8 tys. Różnych chorób rzadkich. W Polsce na choroby rzadkie choruje 2,3-3 mln. osób.

W roku 2015 w Gdańsku 769 osób z niepełnosprawnością zarejestrowało się jako osoby bezrobotne. W tym samym roku z pomocy społecznej z tytułu niepełnosprawności skorzystało 3 865 rodzin, co stanowiło około 42% wszystkich osób korzystających z takiej pomocy w Gdańsku. Utrzymująca się od lat taka tendencja wskazuje na to, że niepełnosprawność jest jednym z głównych powodów korzystania z pomocy społecznej.⁵⁵

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 rozdział 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.

Nadal jednak pozostaje wiele do zrobienia. Badania przeprowadzone w 2017 roku na zlecenie PFRON pokazały, że osoby z niepełnosprawnością stosunkowo nisko oceniają jakość swojego życia. Średnia ocena wyniosła 38,5 punktu na możliwych 100. Najniżej oceniły swoją jakość życia osoby z niepełnosprawnością intelektualną (24,5) oraz chorujące psychicznie (31,2). Im cięższy rodzaj niepełnosprawności i niższy wiek badanych, tym wyższa odczuwana jakość życia. Jednak największy wpływ na ocenę 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 poziomie 20,8 punktów⁵⁶.

Jednak w świetle poniższych faktów tak niskie oceny przestają dziwić⁵⁷:

- 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 Polaków bierni zawodowo stanowią 42%);
- Około 40% gospodarstw domowych z osobą z niepełnosprawnością utrzymuje się z dochodu poniżej 1 tysiąca złotych na 1 członka gospodarstwa;

⁵⁵ Gdańska strategia rozwiązywania problemów społecznych do roku 2030

⁵⁶ *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*, PFRON 2017.

⁵⁷ GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.; Stan zdrowia ludności w, 2016 r.*

- Tylko 56% gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że pieniędzy bez problemów starczy 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.

Niech nas nie zmylą procenty! Jak widać problemy osób z niepełnosprawnością to problemy również ich rodzin, a więc około 30-60% naszej społeczności. Każda z osób z niepełnosprawnością, posiada przecież rodziców i dziadków, wielu rodzeństwo, męża lub żonę, partnera lub partnerkę, dzieci, a konsekwencje niepełnosprawności dotyczą ich również. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby sprawujące opiekę nad dziećmi i dorosłymi osobami z niepełnosprawnościami, których stan wymaga opieki całodobowej. Są one często zmuszone rezygnować z pracy zawodowej, lub do zmniejszenia jej wymiaru. Pogarsza to dodatkowo sytuację finansową tych rodzin, pogłębia samotność, a długotrwale sprawowana całodobowa opieka prowadzi do wypalenia i problemów ze zdrowiem samych opiekunów/ek. Pilną potrzebą jest wprowadzenie opieki wytchnieniowej, czyli możliwości zapewnienia opieki niepełnosprawnemu dziecku lub osobie dorosłej, na czas, gdy nie może jej sprawować opiekun, np. z uwagi na zdarzenie losowe, potrzebę odpoczynku czy załatwienia codziennych spraw.

Stały monitoring sytuacji i poszukiwanie nowych rozwiązań sprzyjających pełnemu włączeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością i ich rodzin leżą w interesie całej naszej gdańskiej społeczności.

Najważniejsze akty prawne regulujące sytuację ON w Polsce to:

- 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 niepełnosprawnych⁵⁸;
- 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.
- Akty prawne regulujące edukację w Polsce

⁵⁸ W Polsce ratyfikowana 6 IX 2012 roku. Por. Dz. U. 2012, poz.1169 (ustawa sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.) .

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 tą grupą ludności oraz wyniki badań⁵⁹ prowadzonych cyklicznie przez Miasto Gdańsk.

Jako najważniejsze zdiagnozowane problemy należy wymienić bariery spowodowane niedostosowaniem architektonicznym, trudnościami w komunikowaniu się⁶⁰, niewystarczającym wyposażeniem instytucji zdrowia publicznego 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 oraz niską elastyczność istniejących obecnie rozwiązań, w tym za mało usług mobilnych i zindywidualizowanych. Podnoszono kwestie związane z brakiem dostępu do opieki wytchnieniowej.

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.

⁵⁹ *Sytuacja życiowa osób niepełnosprawnych – mieszkańców Gdańska*, Grudzień 2013, badanie prowadzone na zlecenie Urzędu Miasta Gdańska.

⁶⁰ Trudności w komunikowaniu się doświadczają osoby z dysfunkcją narządu słuchu, z afazją, z problemami neurologicznymi i osoby bez komunikacji werbalnej.

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, a z punktu widzenia aktualnej 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 płci⁶¹. Większość z nich określa się jako geje, lesbijki lub osoby biseksualne, natomiast część nie identyfikuje się z żadnym z tych pojęć⁶².

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 seksualną⁶³.

Orientacja nieheteroseksualna – dane liczbowe i fakty

Osoby homoseksualne stanowią ok. 5% polskiego społeczeństwa, co daje blisko 2 miliony Polaków i Polek⁶⁴. Odsetek wszystkich osób LGBT jest wyższy, ale trudny do oszacowania⁶⁵. W dużych miastach

⁶¹ 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>.

⁶² J. Mizielińska., M. Abramowicz, A. Stasińska, *Rodziny z wyboru w Polsce. Życie rodzinne osób nieheteroseksualnych*, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 2014, s.9.

⁶³ Tamże.

⁶⁴ Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego..., dz. cyt.

⁶⁵ 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

(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 LGBT.

Osoby nieheteroseksualne przez lata były stygmatyzowane i wykluczane ze społeczeństwa. Gejom i lesbijkom przypisywano wiele negatywnych stereotypów: owładnięcie seksem, niezdolność do uczuć wyższych, skłonność do wszelkich patologii (uzależnień, przestępczości kryminalnej, chorób psychicznych), pedofilię i zaburzenie rozwoju moralnego dzieci. Wynikały one z małej wiedzy na temat osób, które wydawały się w jakiś sposób inne, a także ze stereotypów i uprzedzeń wobec osób LGBT⁶⁶.

Żadne z tych przekonań nie zostało potwierdzone w rzetelnych badaniach naukowych⁶⁷, co sprawiło, że blisko pół wieku temu homoseksualizm został usunięty z klasyfikacji chorób i zaburzeń psychicznych w USA, a blisko 30 lat temu także w Polsce⁶⁸.

Rozpowszechnione przez lata krzywdzące przekonania przyczyniały się do poczucia nieszczęścia, depresji i samobójstw u osób LGBT⁶⁹. 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 Psychiatryczne⁷⁰. Stanowisko w sprawie dyskryminacji osób LGBT zajął także kilkakrotnie Parlament Europejski – potępiając jej przejawy, które miały miejsce w Polsce⁷¹.

Zgodnie z dzisiejszą wiedzą orientacja heteroseksualna, homoseksualna i biseksualna są traktowane jako prawidłowe warianty rozwojowe seksualności człowieka⁷².

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>.

⁶⁶ Iniewicz, G., Mijas, M. i Grabski, B. (Red.) (2012)., *Wprowadzenie do psychologii LGB*. Wrocław: Wydawnictwo Continuo.

⁶⁷ American Psychological Association. (1975). Policy statement on discrimination against homosexuals.

American Psychologist, 30(633), 620–651; Grabski, B., Iniewicz, G. i Mijas, M. (2012). Zdrowie psychiczne osób homoseksualnych i biseksualnych – przegląd badań i prezentacja zjawiska. *Psychiatria Polska*, 46(4), 637–647.

⁶⁸ American Psychiatric Association. (1974). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (2nd ed., seventh printing)*; Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) (1990). Międzynarodowa klasyfikacja chorób ICD-10.

⁶⁹ American Psychological Association. (2000). Position statement on therapies focused on attempts to change sexual orientation (reparative or conversion therapies). *The American Journal of Psychiatry*, 157(10), 1719; Iniewicz, G. (2015). *Stres mniejszościowy u osób biseksualnych i homoseksualnych: w poszukiwaniu czynników ryzyka i czynników chroniących*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

⁷⁰ Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (2016). Dz. Cyt; Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (bd). *Stanowisko Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego w sprawie rozróżnienia dwóch odrębnych, lecz nagminnie mylonych pojęć: homoseksualizm i pedofilia*. Pobrano 03 kwiecień 2018, z <http://pts-seksuologia.pl/>; Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (2016). *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego w sprawie związków i rodzicielstwa osób homoseksualnych i biseksualnych*. Pobrano 03 kwiecień 2018, z <http://pts-seksuologia.pl/>;

⁷¹ Parlament Europejski. (2006a, czerwiec). Teksty przyjęte - Czwartek, 15 czerwca 2006 r. - Nasilenie przemocy powodowanej rasizmem i homofobią w Europie - P6_TA(2006)0273. Pobrano z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2006-0273&language=PL>; Parlament Europejski. (2006b, styczeń). Teksty przyjęte - Środa, 18 stycznia 2006 r. - Homofobia w Europie - P6_TA(2006)0018. Pobrano z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2006-0018&language=PL>; Parlament Europejski. (2007). Parlament przyjął rezolucję w sprawie homofobii. Pobrano z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=pl&type=IM-PRESS&reference=20070420IPR05691>

⁷² Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, pobrano 17.05.2018 z: <https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-orientacje-seksualna-i-tozsamosc-plciowa> oraz Polskie Towarzystwo Seksuologiczne. (2016). Dz. Cyt.

Sytuacja społeczna osób LGBT

Badania wskazują, że w Polsce osoby LGBT doświadczają przemocy i dyskryminacji⁷³. Najnowszy raport obejmujący lata 2015-2016⁷⁴ pokazuje, że ofiarą przemocy w Gdańsku padło 72% osób LGBT, 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 wypity. 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 moło 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 LGBT doświadczają również dyskryminacji w miejscu pracy, szkole, służbie zdrowia czy urzędach.

Przykładów takich zachowań dostarcza Pełnomocnik Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania zwracając uwagę także na to, że przyczynkiem do zaistnienia dyskryminacji ze względu na orientację seksualną może stać się nawet domniemanie lub nieprawdziwa informacja o tym, że ktoś jest gejem czy lesbijką:⁷⁵

⁷³ M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt; M. Makuchowska, M. Pawłega, (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011*, wyd. Kampania Przeciw Homofobii, Lambda Warszawa, Transfuzja, Warszawa 2012.

⁷⁴ Dane dla próby gdańskiej policzone na potrzeby obecnej diagnozy na podstawie ogólnopolskiego badania sytuacji społecznej osób LGBT.

⁷⁵ Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, pobrano 17.05.2018 z: <https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-orientacje-seksualna-i-tozsamosc-plciowa>

- „Dyskryminacja w miejscu pracy (np. tworzenie gorszych warunków pracy dla osoby nieheteroseksualnej, uporczywe pomijanie danej osoby w ścieżce awansu zawodowego, mobbing w miejscu pracy).
- Arbitralne odmawianie osobom nieheteroseksualnym praw i wolności przysługujących każdemu (np. prawa do zgromadzenia się).
- Nieposzanowanie życia prywatnego i rodzinnego (np. postrzeganie związków osób tej samej płci jako z zasady mniej ważnych, niż związków pomiędzy kobietą i mężczyzną, nierówny dostęp do mieszkania komunalnego, pomocy społecznej).
- Dyskryminacja w dostępie do służby zdrowia (np. stereotypowe utożsamianie osób nieheteroseksualnych z danymi problemami zdrowotnymi, np. zakażeniem HIV, niechęć w udzieleniu pomocy medycznej).
- Naruszenia czci i godności osób nieheteroseksualnych, przyzwolenie na takie zachowania (np. używanie wulgarnych czy poniżających sformułowań, porównywanie osób homoseksualnych do osób popełniających przestępstwo związane z seksualnością człowieka).
- Dyskryminowanie osób nieheteroseksualnych przez służby policyjne i porządkowe (np. niechętnie udzielanie pomocy ofierze napadu motywowanego orientacją seksualną, arbitralne zatrzymywanie osób nieheteroseksualnych przez policję pod pretekstem „nieobyczajnego zachowania”,)
- Stosowanie - w poczuciu bezkarności - przemocy fizycznej i psychicznej wobec osoby o (domniemanej) orientacji seksualnej (np. napaść, gwałt; ale też znęcanie się w szkolnej grupie koleżeńskiej nad uczniem / uczennicą o – domniemanej – orientacji nieheteroseksualnej).
- Stereotypowe postrzeganie osoby nieheteroseksualnej jedynie przez pryzmat jej prawdziwej lub wyobrażonej seksualności.
- Zachęcanie innych do dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, utrwalanie postrzegania stereotypowego (np. w praktyce nauczania na ten temat).
- Ujawnienie (domniemanej lub wręcz nieprawdziwej) informacji nt. orientacji seksualnej danej osoby bez jej zgody.”

Sytuacja osób transpłciowych

Szacuje się, że jedna na 250 osób jest transpłciowa (0,25% populacji)⁷⁶. Jak pokazuje najnowszy raport za lata 2015-2016⁷⁷, 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/K⁷⁸, 23 lata)

Było około 23.00, razem z moim przyjacielem i znajomym siedzieliśmy na huśtawkach. Podeszło do nas dwóch

⁷⁶ 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).

⁷⁷ Dane dotyczące populacji ogólnopolskiej na podstawie: M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt.

⁷⁸ 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.

mężczyzn, którzy na pewno zażyli przed zdarzeniem alkohol. Powiedzieli do mnie per „pani”, na co mój przyjaciel zaczął tłumaczyć, że nie jestem panią. Wtedy jeden z mężczyzn próbował 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 mieszanek 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 nierozzerwalnie 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 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, mówiącym o równości wszystkim wobec prawa i zakazie dyskryminacji z jakiegokolwiek 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 ludzkiej 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 w szczególności art. 32 mówiący o równości wobec prawa oraz zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, art. 33 dotyczący zasady równości kobiet i mężczyzn, art. 25 mówiący o bezstronności władz publicznych w sprawach przekonań religijnych i światopoglądowych.
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 roku.
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. PŁEĆ

- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 roku. (Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71);
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
- *Platforma Pekińska 1995; Deklaracja Pekińska* przyjęta 4-15 września 1995 roku. 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 Samorządu Lokalnego uchwalona na posiedzeniu Międzynarodowego Związku Władz Lokalnych z 1998 roku. 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 Rady Europy o zapobieganiu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Konwencja stambulska);
- „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.

2. 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 roku. 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 roku;
- Orzeczenia sądowe krajowe, zagraniczne i wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie dyskryminacji ze względu na wiek;

3. POCHODZENIE ETNICZNE I NARODOWE ORAZ PRAWA CUDZOZIEMCÓW

- Zapisy z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i właściwych ustaw w zakresie dotyczącym 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 1967 roku;
- 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.

4. 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 roku - 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 roku. (Dz. U. z dnia 23 grudnia 1991 roku.).

5. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych [KPON], 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 języku migowym Dz.U.2011 209.1243;
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

6. 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 roku. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona przez Ogólne Zgromadzenie ONZ 10 grudnia 1948 roku;
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej.

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

Cel główny:

Podniesienie możliwości realizacji swoich praw, wyrównanie szans na rozwój i uczestnictwo w życiu społecznym i zwiększenie ochrony przed dyskryminacją grup mieszkanek i mieszkańców Gdańska ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie lub światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową w okresie do 2023 roku.

Cele szczegółowe:

1. Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, ochrony i wsparcia ofiar przemocy i dyskryminacji ze względu na przynależność do grup reprezentujących wszystkie przesłanki Modelu.
2. Wprowadzenie nowych polityk, procedur i działań i/lub poprawienie istniejących służących poprawie równego traktowania w Gdańsku.
3. Rozszerzenie oferty usług publicznych, zwiększenie dostępu do nich i lepsze wykorzystanie zasobów na rzecz wyrównywania szans osób z grup przestankowych Modelu.
4. Zwiększanie świadomości i kształtowanie postaw w zakresie równego traktowania wśród mieszkańców i mieszkanek Gdańska.
5. Wzrost zaangażowania miasta w badanie i analizowanie równego traktowania oraz diagnozowanie i monitorowanie przypadków nierównego traktowania, dyskryminacji czy przemocy na terenie miasta.
6. Podnoszenie kompetencji kadry instytucji publicznych (Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki i spółki miejskie) oraz ich partnerów w zakresie równego traktowania, przy wykonywaniu zadań publicznych.
7. Zwiększenie partycypacyjnego sposobu podejmowania decyzji i współpracy z partnerami społecznymi przy działaniach związanych z równym traktowaniem i wdrażaniem Modelu.

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, religię (wyznanie), światopogląd, bezwyznaniowość, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. 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. Realizacja wszystkich rekomendacji i zadań Modelu jest regulowana przez obowiązujący system prawny w Polsce.
6. Model dotyczy całego obszaru funkcjonowania miasta, wszystkich jego polityk a także instytucji. Struktura oraz zawartość rekomendacji i zadań odzwierciedla złożoność organizacji miasta, dlatego niektóre prezentowane rekomendacje są kierunkowe, ogólne a niektóre bardziej szczegółowe. Dodatkowo z powodu specyfiki obszarów Programów Operacyjnych część rekomendacji ma podobny zakres i brzmienie np. dotyczy zapewnienia informacji, usług czy podniesienia świadomości i kształtowania postaw. Zapisy te mają zagwarantować kompleksowe wdrożenie polityki równości w Gdańsku.
7. W rekomendacjach i zadaniach wykorzystano specjalistyczny język właściwy dla specyfiki przedmiotu równego traktowania oraz różnych obszarów polityk miejskich zapisanych w Programach Operacyjnych.

1. Wszystkie obszary

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

	Rekomendacje i zadania	Koordynator i podmiot realizujący wdrażanie
1.	Wskazanie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz walki z przemocą w każdym środowisku, w szczególności z przemocą motywowaną uprzedzeniami we wszystkich przesłankach Modelu jako jednego z priorytetów polityki Miasta.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Spółki miejskie
2.	Prowadzenie badań i analiz oraz monitorowanie statystyk dotyczących przemocy, dyskryminacji i przestępstw, z uwzględnieniem wszystkich przesłanek Modelu. Ustalenie liczby i typu wypadków oraz przestępstw (także poważnych zbrodni), które wpływają na bezpieczeństwo lub poczucie zagrożenia mieszkańców i mieszkank z grup przesłankowych, a jeśli to konieczne, zbadanie również poziomu i charakteru obaw przed różnymi zagrożeniami, w tym także o charakterze przestępczym.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Organizacje pozarządowe strażnicze (z ang. <i>watchdog</i>) w ramach zleconych zadań
3.	Współpraca 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
4.	Konsultowanie podejmowanych działań z partnerami i jednostkami, także z partnerami społecznymi, opracowanie i sprawdzanie dwuletniego Planu Działań dotyczących 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
5.	Wypracowanie i wprowadzenie klauzul dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, zgodnie z obowiązującym prawodawstwem, w zleceniach i umowach na realizację zadań publicznych z organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami/czynnikami oraz umowach dotyczących udostępnienia przestrzeni i budynków. Celem klauzul antydyskryminacyjnych jest m.in. ochrona odbiorców usług publicznych przed praktykami dyskryminującymi.	Urząd Miejski w Gdańsku/Biuro Zamówień Publicznych/Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Biuro Prezydenta ds. Sportu/Wydział Gospodarki Komunalnej/Jednostki Miejskie/Gdańskie Nieruchomości
6.	Promowanie i stosowanie zasady różnorodnej reprezentacji w swoich ciałach decyzyjnych i doradczych oraz nominacji do ciał zewnętrznych. Analiza i opracowanie zasad powoływania ciał doradczych, rad, komisji, zespołów i kapituł w taki sposób, aby ich skład uwzględniał różnorodność gdańskiej społeczności.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie
7.	Realizacja edukacji antydyskryminacyjnej i równego traktowania we wszystkich przesłankach Modelu kierowana do pracowników i pracowników 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

8.	Popularyzacja idei równego traktowania m.in. poprzez realizację kampanii społecznych ukierunkowanych na równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w zakresie wszystkich przesłanek Modelu z wykorzystaniem marki <i>Łączy nas Gdańsk</i> . Powstanie odrębnej podstrony gdansk.pl/równosc integrującej informacje i wiedzę w zakresie równego traktowania i zwalczania dyskryminacji w Gdańsku. Powstanie podstrony gdansk.pl/religie służącej w szczególności imigrantom/kom.	Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/ Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie/Spółki miejskie/Organizacje Pozarządowe
9.	Realizacja kampanii społecznej w środkach komunikacji publicznej, która w przystępny sposób przekazywałaby informacje o tym, jak zachowywać się (<i>savoir-vivre</i>) 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
10.	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
11.	Wsparcie i promowanie przedsięwzięć równego traktowania różnorodnych 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 zostać w innym wypadku wykluczone.	Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta/Gdańskie Centrum Multimedialne/Wydział Rozwoju Społecznego/Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie
12.	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
13.	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
14.	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

15.	Uwzględnienie w dalszej perspektywie rozwojowej i w planowaniu dalszej polityki miasta wzrostu liczby osób starszych.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie
16.	Udostępnienie miejskich nośników reklamowych i informacyjnych na kampanie antydyskryminacyjne prowadzone przez podmioty działające w sferze pożytku publicznego, po skonsultowaniu ich z szerokim gronem eksperckim, np. z Komisjami Rady Miasta, Gdańską Radą ds. Równego Traktowania, Gdańską Radą ds. Seniorów, Gdańską Radą Działalności Pożytku Publicznego, Gdańską Społeczną Radą ds. Osób Niepełnosprawnych, Radą Imigrantów i Imigrantek, zgodnie z ich kompetencjami.	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
17.	Analiza działań informacyjnych, promocyjnych i edukacyjnych: dokumenty i materiały papierowe i elektroniczne, pisane i mówione oraz obrazkowe (również w działaniach zleczanych podmiotom zewnętrznym) Miasta Gdańska pod kątem: 1. różnorodności wykorzystywanych wizerunków ludzi, sposobu komunikacji (w tym języka) i sprawdzenie, czy działania te uwzględniają 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
18.	Analiza zasad upamiętniania zasłużonych osób w przestrzeni publicznej, np. poprzez nazwy ulic, tramwajów, tablice pamiątkowe, pomniki, pod kątem uwzględniania różnorodności 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
19.	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
20.	Przeszkolenie służb miejskich w zakresie identyfikowania mowy nienawiści i przemocy motywowanej nienawiścią podczas zgromadzeń i manifestacji.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego
21.	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

22.	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 grup przesłankowych Modelu. Celem jest zdiagnozowanie czy aktualne zasady konkursów nie utrudniają dostępu grupom zagrożonym dyskryminacją.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki Miejskie
23.	Opracowanie zasad nominacji do nagród i stypendiów przyznawanych ze środków miejskich w taki sposób, aby listy kandydatów i kandydatek, zgłaszanych na podstawie kompetencji i dorobku, w większym stopniu uwzględniały różnorodność społeczności gdańskiej. Promowanie w grupach mniejszościowych, zgodnie z przesłankami Modelu, możliwości nominowania przedstawicieli i przedstawicielek do nagród i stypendiów.	Urząd Miejski w Gdańsku/Wydział Rozwoju Społecznego/Biuro Prezydenta ds. Kultury/Biuro Prezydenta ds. Sportu/Wydział Polityki Gospodarczej/Jednostki miejskie/Spółki miejskie
24.	Promowanie dobrych praktyk i rozwijanie współpracy metropolitalnej w zakresie równych szans i antydyskryminacji.	Urząd Miejski w Gdańsku/Jednostki miejskie/Obszar Metropolitalny Gdańsk-Gdynia-Sopot
25.	Zapewnienie dostępności obsługi mieszkańców i mieszkank 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 Niepełnosprawnych, Gdańskie Nieruchomości, 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 podmiot realizujący wdrażanie
26.	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 zleczanych podmiotom zewnętrznym) nie będą zawierały stereotypów dotyczących grup przesłankowych Modelu i będą promowały różnorodność.	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe
27.	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, począwszy od edukacji przedszkolnej przez wszystkie jej kolejne etapy, budowanie systemów prewencji, wczesnego reagowania i wsparcia na poziomie lokalnym, także przy udziale 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 przejawów dyskryminacji dotyczących pochodzenia i koloru skóry. Wspieranie placówek edukacyjnych w tworzeniu 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 reagowania 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
28.	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
29.	Opracowanie i wdrożenie w instytucjach edukacyjnych spójnego systemu doceniania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. System musi obejmować proces: 1. Kształcenia i sieciowania ekspertów/ek;	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe

	2. Kształcenia kadr instytucji edukacyjnych; 3. Wypracowania i wdrożenia 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 (za zgodą pisemną rodziców); 4. Prowadzenie kampanii (plakaty w każdej szkole, informacja na Gdańskiej Platformie Edukacyjnej, spoty itp.) skierowanych do dzieci, młodzieży, dorosłych z wszystkich grup przesłankowych Modelu, dotyczących praw, które im przysługują, sposobów ich egzekwowania i miejsca, gdzie mogą uzyskać pomoc; 5. Usprawnienie dostępu do informacji o bezpłatnej ofercie działań edukacyjnych promujących różnorodność, zarówno finansowej ze środków samorządowych, jak i z innych źródeł (np. zakładka na stronie gdansk.pl/edukacja, gdansk.pl/rownosc). 6. Promowanie wśród dyrekcji placówek oświatowych postawy doceniania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji w procesie oceny nauczycieli i nauczycielek.	
30.	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
31.	Prowadzenie działań ukierunkowanych na zmianę postaw – budowanie społeczeństwa włączającego – poprzez kampanie informacyjne i różnego rodzaju zachęty do włączania grup przesłankowych Modelu, 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
32.	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
33.	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
34.	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.	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, związki wyznaniowe w Gdańsku
35.	Opracowanie spójnego, opartego na zgromadzonych danych systemu organizacji nauczania religii i etyki gdańskich uczniów i uczennic, w tym w szczególności: 1. zapewnienie jednakowego standardu informowania rodziców o lekcjach religii i etyki w każdej szkole; 2. ujednolicenie formularzy deklaracji wyboru religii lub etyki w każdej szkole; 3. poprawa dystrybucji informacji o możliwości uczęszczania na zajęcia z religii różnych wyznań, np. poprzez włączenie w ten proces asystentów międzykulturowych; 4. 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; 5. organizacja lekcji etyki i religii w sposób umożliwiający uczestnictwo w tych zajęciach i minimalizujący przerwy w lekcjach w celu zapobiegania wykluczeniu uczniów ze środowiska klasowego i szkolnego;	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, związki wyznaniowe w Gdańsku

	6. zintegrowanie środowiska gdańskich nauczycieli i nauczycielek oraz podnoszenie jakości zajęć w zakresie etyki i religii.	
36.	Podjęmowanie przez samorząd działań w kierunku zwiększania udziału mężczyzn w procesie formalnej i nieformalnej edukacji, wychowania i opieki nad dziećmi i młodzieżą. Przykładowe działania: kampanie społeczne, dni zawodowca (prezentowanie zawodów „nauczyciel”, „nauczyciel przedszkolny”, „asystent osoby z niepełnosprawnością” itp.)	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe, Gdański Urząd Pracy
37.	Promowanie kształcenia przez całe życie wśród seniorów/ek poprzez akcje edukacyjne o roli kształcenia oraz o dostępnej w Gdańsku ofercie, a także poprawa dostępności różnych form kształcenia i samorozwoju seniorów.	Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów
38.	Opracowanie i wdrożenie w szkołach zajęć dostarczających rzetelną wiedzę o orientacji seksualnej i tożsamości płciowej oraz podnoszących kompetencje rodziców, nauczycieli/ek, uczniów i uczennic (za pisemną zgodą rodziców) 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
39.	Przygotowanie personelu szkolnego w zakresie praw i wsparcia dzieci i młodzieży doświadczających dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. (np. poprzez warsztaty i szkolenia w zakresie wsparcia dzieci i młodzieży, ujęcie tych zagadnień w polityce ochrony dziecka przed krzywdzeniem).	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe
40.	Budowanie systemu wsparcia edukacji włączającej, realizowanego w dzielnicach i społecznościach sąsiedzkich (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
41.	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
42.	Zmapowanie i utworzenie większej ilości oddziałów Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej, w tym w pierwszej kolejności utworzenie Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej (lub filii) na terenach, z których dojazd do istniejących poradni jest wyjątkowo problematyczny.	Wydział Rozwoju Społecznego, placówki oświatowe
43.	Sukcesywne dostosowywanie budynków żłobków, przedszkoli, szkół i placówek edukacyjnych do potrzeb osób z niepełnosprawnością i chorobami przewlekłymi (windy, dostosowane łazienki, w tym także 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
44.	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 liczba osób, dokonywanie podobnych podziałów w już istniejących budynkach. Wybieranie projektów budynków parterowych albo z windami.	Wydział Rozwoju Społecznego, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Wydział Programów Rozwojowych
45.	Zorganizowanie sieci wsparcia dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin obejmującej między innymi:	Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, Wydział

	1. Asystenta/kę wsparcia rodziny, która/y pomogą z formalnościami i kontaktami z instytucjami/podmiotami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnością; 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 ze świeżą diagnozą byłoby kontaktowani z osobą, która jest w podobnej sytuacji od dawna (np. inny rodzic dziecka z tą samą chorobą), ma już wiedzę i kontakty, którymi może się podzielić.	Rozwoju Społecznego, organizacje pozarządowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
46.	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 Niepełnosprawnych
47.	Przeprowadzenie kompleksowej analizy sytuacji dzieci uczących się 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/uczenice 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
48.	Organizacja współpracy między szkołami przyszpitalnymi, a szkołą macierzystą ucznia/uczenicy, 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
49.	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
50.	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 Niepełnosprawnych, placówki oświatowe, Gdański Urząd Pracy (Centrum Rozwoju Talentów), organizacje pozarządowe
51.	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 wdrożenie standardu szkoleń dla osób obsługujących dojazdy, szczególnie radzenia sobie z trudnymi zachowaniami uczniów i uczennic.	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, Wydział

		Gospodarki Komunalnej, Zarząd Transportu Miejskiego
52.	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 różnorodne narzędzia.	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
53.	Wypracowanie efektywnego systemu wsparcia dla organizatorów, 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, nauczycieli/ki, pedagogów/żki, psychologów/żki szkolne.	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
54.	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/teki); 2. Wdrażanie innowacji, promocję dobrych praktyk w tym zakresie; 3. Zakup sprzętu i pomocy dydaktycznych do pracy wspomagającymi i alternatywnymi metodami komunikacji (AAC) 4. Koordynację edukacji uczniów i uczennic z niepełnosprawnością 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 niepełnosprawnościami;	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
55.	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 doksztalcania nauczycieli/ek. 2. 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 ramach „Kreatywnej Pedagogiki”, dotyczącej tego tematu.	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych, placówki oświatowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, koordynator wymieniony w pkt. 54
56.	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	Wydział Rozwoju Społecznego, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób

	różnorodności (dostrzegania w osobach z niepełnosprawnością cennych zasobów, a nie jedynie źródła trudności i ryzyka). Model powinien obejmować podnoszenie kompetencji nauczycieli/ek w zakresie kształtowania postaw i zarządzania procesem grupowym w klasie.	Niepełnosprawnych, placówki oświatowe
57.	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 Niepełnosprawnych, 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 podmiot realizujący wdrażanie
	Sport i kultura fizyczna	
58.	Kontynuacja działań zmierzających do zapewnienia równego dostępu do udziału w kulturze fizycznej, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z różnicy płci, wieku, poziomu sprawności fizycznej, pochodzenia etnicznego, narodowości i innych istotnych przesłanek 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
59.	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 przesłanki. Na podstawie analizy, jeśli to wskazane – przygotowanie i wdrożenie mechanizmów zapewniających wyrównanie możliwości dostępu do infrastruktury sportowej; 3. Analiza wydatków budżetowych Miasta Gdańska 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 senierek (godziny zajęć, miejsce, dostępność, dojazd).	Biuro Prezydenta ds. Sportu, Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Ośrodek Sportu, jednostki oświatowe organizacje Pozarządowe, Wydział Rozwoju Społecznego
60.	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
61.	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
62.	Publiczne potępienie 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		
63.	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
64.	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród lekarzy/rek oraz osób pracujących w obszarze zdrowia, w zakresie świadczenia usług osobom z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osobom doświadczającym dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i narodowość oraz religię, wyznanie czy światopogląd.	Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, organizacje pozarządowe
65.	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 doświadczającym dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i narodowość oraz religię, wyznanie, światopogląd (np. poprzez wprowadzenie fakultetu z tego zakresu na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym, poprzez szkolenia prowadzone przez Okręgową Izbę Lekarską, edukację nt. praw pacjenta, prowadzenie wzorcowej placówki, zatrudnienie „miejskiego/ej przedstawiciela/ki medycznego/ej”).	Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, organizacje pozarządowe
66.	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
67.	Wdrożenie systemu edukacji na rzecz równego traktowania, w tym warsztatów antydyskryminacyjnych i doceniających różnorodność dla osób i instytucji pracujących w obszarze zdrowia, jak również przygotowanie kadr realizujących terapię uzależnień do pracy z osobami z grup przesłankowych Modelu, w szczególności osobami doświadczającymi dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i narodowość oraz religię, wyznanie i światopogląd.	Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień, Gdański Ośrodek Pomocy

		Psychologicznej, organizacje pozarządowe
68.	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
69.	Kontynuacja i rozwój programów edukacji seksualnej (edukacja do miłości), kierowanych przede wszystkim do seniorów i seniorek, dzieci i młodzieży (za pisemną zgodą rodziców) oraz ich opiekunów, w tym do dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną, z uwzględnieniem m.in. profilaktyki zdrowotnej w zakresie zachowań ryzykownych. Edukacja seksualna dla dzieci i młodzieży realizowana będzie zgodnie z prawem oświatowym i poszanowaniem prawa rodziców do wychowania dziecka zgodnie z własnymi przekonaniami.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
	Dostęp do usług zdrowotnych	
70.	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 przesłanek.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia, Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień, Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
71.	1. 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 doświadczających dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i narodowość oraz religię, wyznanie, światopogląd: 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 (np. kobiet w spektrum autyzmu); 3. Uruchomienie pomocy psychologicznej i psychiatrycznej dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową; 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 miejskiej, organizacje pozarządowe

72.	Przygotowanie i uruchomienie systemu wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego dla osób z niepełnosprawnością i chorobami przewlekłymi, zarówno funkcjonujących długotrwale w niepełnosprawności oraz „wchodzących” w niepełnosprawność, a także współtowarzyszących im osób (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 miejskiej, organizacje pozarządowe
73.	Uruchomienie programów terapii uzależnień ze środków Miasta Gdańska z uwzględnieniem specyfiki grup przestankowych Modelu, w szczególności osób doświadczających dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i narodowość i religię, wyznanie, światopogląd, w szczególności form wsparcia zdiagnozowanych jako niedostateczne.	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 miejskiej, organizacje pozarządowe
74.	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 mobilnością⁷⁹; 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, Gdańskie Nieruchomości, placówki ochrony zdrowia

⁷⁹ Ograniczona mobilność, niepełnosprawność – wszystkie formy, także np. niedowidzenie

4.Integracja społeczna i aktywność obywatelska

GŁÓWNE INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE: Urząd Miejski w Gdańsku: 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, Gdańskie Nieruchomości; 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 podmiot realizujący wdrażanie
	Planowanie i wdrażanie polityki	
75.	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
76.	Stworzenie i wdrożenie oddzielnego programu integracji międzypokoleniowej, a także programu aktywizacji 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
77.	Monitorowanie i analizowanie potrzeb, zasadności i możliwości przygotowania programów miejskich na rzecz dialogu międzyreligijnego oraz światopoglądowego, przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową oraz pochodzenie etniczne i narodowe, w związku z brakiem odrębnych programów w tych zakresach. Ewentualne przygotowanie i przyjęcie programów miejskich w tym zakresie opiniowane i decydowane będzie przez Radę Miasta.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki pomocnicze, organizacje pozarządowe
78.	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	

79.	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
80.	Prowadzenie rejestru i monitorowanie sytuacji dyskryminacji oraz przestępstw z nienawiści wobec osób w ramach wszystkich przesłanek Modelu we współpracy z podmiotami będącymi w posiadaniu stosownych informacji i statystyk.	Wydział Rozwoju Społecznego, Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
81.	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		
82.	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 danej organizacji.	Wydział Rozwoju Społecznego, Wydział Gospodarki Komunalnej, Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
83.	Oferowanie lokali miejskich dostosowanych do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością w pierwszej kolejności organizacjom pozarządowym, które kierują swoją ofertą 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, Gdańskie Nieruchomości, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
Edukacja i kampanie		
84.	Realizacja otwartej edukacji antydyskryminacyjnej i równego traktowania w ramach 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
85.	Realizacja miejskiego programu szkoły liderów i liderek równego traktowania (np. animatorzy/rki, radni/e, aktywiści/teki, działacze/ki i wolontariusze/ki organizacji).	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
86.	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
87.	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, organizacje pozarządowe spółki miejskie
Bezpieczeństwo i ochrona		

88.	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 przestanki Modelu.	Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
89.	Uwzględnienie w diagnozie, celach i zadaniach perspektywy bezpieczeństwa grup zagrożonych dyskryminacją i przemocą ze względu na wszystkie przestanki Modelu w Miejskim Programie Zapobiegania Przemocy oraz Ochrony Bezpieczeństwa Obywateli i Porządku Publicznego	Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
90.	Opracowanie i wzmocnienie polityki i działań przeciw przemocy ze względu na wszystkie przestanki 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; 6. Rozszerzenie zakresu działań skierowanych do sprawców/czyń przemocy.	Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
91.	Utworzenie i funkcjonowanie kompleksowego centrum lub sieci punktów wspierających osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy w podziale na wszystkie przestanki 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
92.	Uwzględnienie specyficznej sytuacji i potrzeb grup zagrożonych dyskryminacją i przemocą w rodzinie ze względu na wszystkie przestanki Modelu w <i>Gdańskim Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na lata 2017-2020</i> (nowelizacja i korekta programu).	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
93.	Wprowadzenie i rozszerzenie zakresu usług, a także zwiększenie funduszy przeznaczanych na przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet, w szczególności przemocy w rodzinie i przemocy seksualnej oraz ochrony i wsparcia kobiet doświadczających przemocy.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
94.	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 przestankach Modelu.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
95.	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	
96.	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	
97.	Uczynienie jednym z priorytetów polityki społecznej świadczenia i promowania dostępnej, wysokiej jakości opieki nad osobami zależnymi, realizowanej 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
98.	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 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	
99.	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
100.	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
101.	Przyjęcie standardów dostępności obiektów pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnością i osób z ograniczoną mobilnością.	Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
102.	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
103.	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
104.	Dostosowanie miejsc świadczenia usług integracji społecznej i aktywności obywatelskiej w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnością lub ograniczoną mobilnością, w tym dostosowanie miejsc udzielania interwencji kryzysowej oraz Miejskiego Zespołu Orzekania o Niepełnosprawności do potrzeb osób z niepełnosprawnością. W okresie przejściowym zapewnienie przynajmniej	Wydział Rozwoju Społecznego, Wydział Programów Rozwojowych, Wydział Gospodarki Komunalnej, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie

	jednego miejsca w domu pomocy społecznej dostosowanego do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością (np. osoby poruszającej się na wózku) w sytuacjach interwencji kryzysowej.	w Gdańsku, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Gdańskie Nieruchomości, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
105.	Wspieranie rozwoju mobilnych usług społecznych, w tym m.in.: 1. Uzupełnienie oferty wspierającej seniorów/ki o przedsięwzięcia „Mobilnego Uniwersytetu Trzeciego Wieku”, „Mobilnej 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
106.	Stworzenie sieci centrów senioralnych zajmujących 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
107.	Wspieranie i prowadzenie działań w zakresie edukacji, integracji i aktywizacji społecznej dorosłych osób z niepełnosprawnościami.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
108.	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
109.	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	
110.	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, Spółki miejskie, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
111.	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
112.	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
113.	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	
114.	Planowanie, finansowanie i wykonywanie pomocy socjalnej i świadczeń oparte na zasadzie równego traktowania gwarantującej wyrównywanie szans grup przesłankowych Modelu, w dostępie do przysługującego wsparcia realizowanego przez instytucje polityki społecznej.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, Gdańskie Centrum Świadczeń, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
	Wykluczenie społeczne	
115.	Promowanie skutecznego dostępu osób z grup przesłankowych Modelu, które doświadczają ubóstwa lub wykluczenia społecznego 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
116.	Rozpoznanie szczególnych potrzeb i sytuacji grup przesłankowych Modelu, doświadczających wykluczenia społecznego lub ubóstwa.	Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe
117.	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
118.	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
	Mieszkalnictwo społeczne	
119.	Podjęcie kroków zapobiegających bezdomności, a w szczególności zapewnienie pomocy osobom w kryzysie bezdomności, będącej odpowiedzią na ich bieżące potrzeby i realizowanej bez dyskryminacji.	Wydział Rozwoju Społecznego, Wydział Gospodarki Komunalnej, Urząd Miejski w Gdańsku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe

120.	Rozwój mieszkalnictwa społecznego, w tym mieszkań wspomaganych i mieszkań ze wsparciem, w obszarze wsparcia wszystkich grup przesłankowych Modelu, szczególnie osób starszych, osób młodych wychodzących z pieczy zastępczej, osób z niepełnosprawnością, kobiet i dzieci doświadczających przemocy w rodzinie, migrantów i migrantek, mężczyzn doświadczających bezdomności, 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	
121.	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. Udzielanie pomocy ofiarom poprzez 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, Cappella 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
122.	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
123.	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 oraz ich opiekunów, cudzoziemców/ek. Wykorzystanie do realizacji oferty kulturalnej 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 działające w obszarze kultury i czasu wolnego
124.	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, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe działające w obszarze kultury i czasu wolnego
125.	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, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe działające w obszarze kultury i czasu wolnego
126.	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

127.	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, jednostki miejskie, organizacje pozarządowe mniejszościowe, Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób niepełnosprawnych, Wydział Programów Rozwojowych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska
128.	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
129.	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
130.	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
131.	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
132.	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

133.	Włączenie do Gdańskiego Programu Edukacji Kulturowej zadań związanych z różnorodnością i równym traktowaniem w kulturze.	Biuro Prezydenta ds. Kultury, Wydział Rozwoju Społecznego
134.	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, Zarząd Dróg i Zieleni, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Seniorów.

	Rekomendacje i zadania	Koordynator i podmiot realizujący wdrażanie
135.	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
136.	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
137.	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,
138.	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 <i>Łączy nas Gdańsk</i> , w niestereotypowym pozytywnym przekazie wizualnym i słownym, podkreślającym kompetencje i wiedzę.	Biuro Prezydenta ds. Komunikacji i Marki Miasta, Gdańskie Centrum Multimedialne,
139.	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;	Wydział Kadr i Organizacji, jednostki i spółki miejskie

	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.	
140.	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 stymulujące i wspierające niestereotypowe wybory edukacyjne i zawodowe; 4. Działania edukujące pracodawców/czynie nt. wpływu stereotypów na decyzje o zatrudnieniu.	Wydział Polityki Gospodarczej, Wydział Rozwoju Społecznego, Gdański Urząd Pracy
141.	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
142.	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 OMGS
143.	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 OMGS
144.	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
145.	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
146.	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 podmiot realizujący wdrażanie
147.	Przygotowanie i wdrażanie standardów dostępności dla obiektów i dla przestrzeni miejskiej, które stanowić będą rozszerzenie i doprecyzowanie obecnie funkcjonujących rozwiązań.	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 Niepełnosprawnych, zespół opiniujący
148.	Powołanie społecznego zespołu złożonego z przedstawicieli/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 Niepełnosprawnych, zespół opiniujący
149.	Znoszenie, nadal istniejących, barier dostępności w budynkach gminnych/komunalnych i w ich otoczeniu, dla osób z niepełnosprawnością lub ograniczoną mobilnością (w tym również niedowidzących).	Gdańskie Nieruchomości, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska,
150.	Zachęcanie i promowanie podmiotów dzierżawiących nieruchomości miejskie do wdrażania standardów dostępności.	Wydział Skarbu, Wydział Gospodarki Komunalnej, Gdańskie Nieruchomości, jednostki dzierżawiące

151.	Dodanie poniższych opcji do funkcjonującej aplikacji „Mapa porządku” oraz wprowadzenie procedury reagowania 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 Kontakt
152.	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 przestrzeni w miejscach już istniejących.	Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych
153.	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 Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych z zespołem społecznym.	Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Wydział Programów Rozwojowych, Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska, Miejski Konserwator Zabytków
154.	Zwiększanie kompetencji przedstawicieli instytucji zajmujących się planowaniem i uzgadnianiem dokumentacji projektowych w tym pracujących w służbach konserwatorskich, w zakresie projektowania uniwersalnego.	Urząd Miejski w Gdańsku, jednostki miejskiej, spółki miejskie
155.	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
156.	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
157.	Szkolenia i wsparcie psychologiczne dla kierowców/czyrń 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
158.	Wprowadzenie do zasad rozliczania kontraktów przewozowych zawieranych z operatorami regulacji, że opóźnienia wynikające z obsługi rampy dla osób z niepełnosprawnością są usprawiedliwionymi opóźnieniami, niepodlegającymi karom za opóźnienia.	Zarząd Transportu Miejskiego
159.	Wprowadzenie mechanizmów motywacyjnych dla kierowców/czyrń za szczególnie przyjazne zachowania wobec pasażerów/ek (w szczególności osób 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

160.	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, Dział Parkowania, Menedżer Śródmieścia
161.	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,
162.	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. Współpraca Urzędu Miejskiego w Gdańsku, jednostek i spółek miejskich z zarządem Szybkiej Kolei Miejskiej (SKM) odnośnie sukcesywnego przystosowywania pociągów SKM i peronów pod kątem osób z niepełnosprawnościami.	Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej
163.	Zwracanie uwagi na profil działania organizacji w konkursach na przydział lokali dla organizacji pozarządowych. W sytuacji, gdy organizacja oferuje np. porady prawne/psychologiczne itp., 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. Romka niepełnosprawna, poruszająca się na wózku.	Wydział Gospodarki Komunalnej, Gdańskie Nieruchomości
164.	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,
165.	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
166.	Kontynuacja zwiększania dostępności plaż dla osób z różnymi typami niepełnosprawności.	Gdański Ośrodek Sportu
167.	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 na ww. języki obce aplikacji w automatach do zakupu biletów i dostosowanie ich do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Współpraca miasta z zarządem Szybkiej Kolei Miejskiej w zakresie informacji o korzystaniu z usług przewoźnika dla cudzoziemców i osób z niepełnosprawnościami.	Gdańskie Autobusy i Tramwaje, Zakład Transportu Miejskiego
168.	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
169.	Przeanalizowanie wariantów planów przeciwpożarowych pod kątem bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnością (w tym m.in. osób niesłyszących, niewidomych i niedowidzących oraz 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 Urzędu Miejskiego w Gdańsku, jednostki i spółki miejskie
170.	Usuwanie mowy nienawiści i treści dyskryminujących i przemocowych z przestrzeni miejskiej.	Straż Miejska, Wydział Gospodarki Komunalnej, Wydział Zarządzania

		Kryzysowego, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Straż Miejska, właściwy zarządca nieruchomości
171.	Honorowanie zaświadczeń osób transpłciowych o procesie uzgodnienia/korekty płci przez kontrolerów/ki Zarządu Transportu Miejskiego.	Zarząd Transportu Miejskiego
172.	W trosce 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
173.	Weryfikowanie przez służby porządkowe uprawnień osoby korzystającej z miejsca przeznaczonego do parkowania dla osób z niepełnosprawnością („koperta”).	Straż Miejska
174.	Uwzględnienie interesu osób z niepełnosprawnością i pieszych przy czasowej organizacji ruchu.	Gdański Zarząd Dróg i Zieleni
175.	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
176.	Dopuszczenie w regulaminie przewozu możliwości przewożenia dziecka w wózku w autobusach i tramwajach.	Zarząd Transportu Miejskiego, Wydział Gospodarki Komunalnej
177.	Włączenie systemu monitorowania autobusów i tramwajów do ogólnomiejskiego systemu monitorowania bezpieczeństwa.	Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego
178.	Wyznaczenie na przystankach stref wejścia do komunikacji miejskiej dla osób niedowidzących.	Zarząd Transportu Miejskiego, Gdański Zarząd Dróg i Zieleni, Gdańskie Autobusy i Tramwaje
179.	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. Stanowi to kontynuację misji zespołu opracowującego politykę miasta w obszarze równego traktowania. Zespół powinien mieć charakter międzysektorowy, publiczny, prywatny, pozarządowy i interdyscyplinarny, obejmujący takie obszary jak: 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, ekspertów/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 rekomendacji i 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. Szczególnie istotny zakres zadań na początku wdrażania Modelu to m.in. rozszerzenie wsparcia dla osób z niepełnosprawnością oraz ich opiekunów, wsparcia dla osób starszych a także wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji i/lub przemocy. Zakres zadań w tym obszarze może ulegać rozszerzeniu, w zależności od potrzeb oraz dostępnych środków finansowych.

Znaczna część zadań w Modelu powinna być realizowana 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:

- Dostosowanie infrastruktury miejskiej do standardów dostępności i wszystkich grup przesłankowych Modelu
- Dostosowanie usług i procedur miejskich do potrzeb osób według przesłanek Modelu.
- Rozszerzenie wsparcia ofiar, walka z przemocą i dyskryminacją.
- Bezpieczeństwo i ochrona grup zgodnie z przesłankami.
- Interwencja kryzysowa.
- 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.
- 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.
- Pomoc i integracja społeczna.

W związku ze strategicznym i długoterminowym charakterem Modelu na rzecz Równego Traktowania niemożliwe jest oszacowanie całościowego budżetu na jego wdrożenie. Środki na realizację rekomendacji i zadań Modelu wnioskowane będą w okresie letnim do prezydenta i skarbnik miasta każdego roku. Po analizie zasadności i możliwości budżetowych miasta Gdańska umieszczane będą w projekcie budżetu na kolejny rok. Ostateczny kształt budżetu przyjmowany jest przez Radę Miasta. Na potrzeby wdrażania Modelu przygotowywane będą 2 letnie plany wdrożeniowe, w których oprócz precyzyjnie wskazanych i opisanych zadań i działań oraz podmiotów odpowiedzialnych za realizację

będzie wskazana kwota finansów przeznaczonych na wdrażanie. Wysokość środków finansowych przeznaczanych na wdrażanie Modelu uwarunkowana jest od dalszego rozwoju gospodarczego miasta oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej kraju.

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;
- Cappella 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;
- Gdańskie Nieruchomości;
- 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
 27. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

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 ds. Społeczeństwa Obywatelskiego, Pełnomocnik Rządu ds. 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 ogóln światowa 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 Radę 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 zalecenia 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 oraz na zgłaszane trudności grup szczególnie narażonych na nierówne traktowanie i oddolną potrzebę wypracowania polityki równościowej dotyczącej społeczności, których nie ujmuje 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. Ostateczna lista osób pracujących w zespole liczy 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, jak również 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 dokumentu.

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 Sekretarzem 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 każdorazowo 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 katalogiem cech prawnie 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, zespół wypracowywał diagnozę trudności i potrzeb osób z grup mniejszościowych, stworzył wizję Gdańska, do której dąży Model (patrz część 5 niniejszego dokumentu) oraz pogłębiał swoją wiedzę dotyczącą przesłanek w czasie wykładów.

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.

Na styczniowym spotkaniu zespół zagłosował również 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 w 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 do wdrożenia dla Prezydenta. Natomiast nie oznaczało to zakończenia prac Modelu z wykorzystaniem Karty. Zespół Modelu w głosowaniu zdecydował, że grupy obszarowe zapoznają się z poszczególnymi artykułami Karty i zdecydują, 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).

Wypracowane przez zespół rekomendacje kierunków zmian w politykach miejskich zostały wzbogacone o przyjęte na Panelu Obywatelskim dotyczącym równego traktowania, zadania dla Prezydenta oraz o inspiracje wybranymi zapisami Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Lista 175 rekomendacji i zadań w sześciu obszarach działania miasta oraz jednym przekrojowym, 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 wewnętrzne

W okresie od kwietnia do czerwca 2018 roku zrealizowano dwie tury konsultacji społecznych Modelu na rzecz Równego Traktowania: pierwszą- dotyczącą jedynie rekomendacji (od 23 kwietnia do 8 maja 2018 roku) oraz drugą- dotyczącą całości projektu Modelu (od 28 maja do 11 czerwca 2018 roku).

Konsultacje prowadzone były dwutorowo: za pośrednictwem 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.

W wyniku konsultacji społecznych i wewnętrznych ostateczna lista rekomendacji i zadań zawartych w Modelu na rzecz równego Traktowania liczy 179 pozycji.

Szczegółowy opis uwag zgłaszanych w czasie konsultacji oraz zmian wprowadzanych na ich podstawie dostępny jest pod postacią raportów z konsultacji, zamieszczonych w Biuletynie Informacji Publicznej, w zakładce „Konsultacje społeczne”.

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 do 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 Modelu na rzecz równego Traktowania w latach 2017 i 2018 wyniosły niecałe 30 tysięcy złotych. Koszt konsultacji społecznych i wewnętrznych wyniósł około 18 000 zł.

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.

Cisplciowość – to termin stosowany wobec osób utożsamiających się z płcią rozpoznaną w momencie narodzin. Służy odróżnieniu ich od osób transplciowych.

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 Rzeczypospolitej oraz w licznych aktach, których państwa członkowskie Unii Europejskiej są sygnatariuszami⁸⁰. 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 kandydatka 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,

⁸⁰ Inne akty prawne o których mowa to: *Powszechna 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>.

oraz że środki do osiągnięcia takiego celu są właściwe i konieczne. Taką dyskryminację, z powodu jej pozornej neutralności, trudniej rozpoznać i udowodnić⁸¹.

Za dyskryminację uznaje się również propagowanie dyskryminacji wobec osób ze względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne⁸², 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 doświadcniają. Dyskryminacja taka jest dozwolona, jednak może być stosowana wyłącznie w określonym czasie, gdyż może przerodzić się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych⁸³.

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 nieznamomości doktryny, sprzeczności przekonań lub zaszłości historycznych⁸⁴.

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 działań⁸⁵.

⁸¹ Tamże.

⁸² 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.

⁸³ Pobrano 21.04.2018 z: <https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-i-mobbing>.

⁸⁴ Pobrano 21.04.2018 z: <https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad>.

⁸⁵ Tamże.

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 różnorodności⁸⁶.

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 imigrantem⁸⁷.

Homofobia – to nieuzasadniony lęk lub oparta na uprzedzeniach niechęć wobec osób homoseksualnych i biseksualnych⁸⁸.

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 zawodowego⁸⁹.

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 społeczeństwie⁹⁰.

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 różnic⁹¹.

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

⁸⁶ M. Branka i in., *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, s. 7.

⁸⁷ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

⁸⁸ *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.

⁸⁹ K. Białek i in., *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*, red. M. Lipińska, Warszawa 2008.

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ B. Banach, *Interkulturowa tendencja we współczesnej glottodydaktyce* [w:] *Język w komunikacji*, red. G. Habrajska, t. 3, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2001.

szkodę⁹².

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 różnych kultur⁹³.

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 przybywają⁹⁴.

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 kulturowego⁹⁵.

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, wyznania⁹⁶.

Niepełnosprawność – oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy⁹⁷.

Orientacja seksualna – określa kim (osobami jakiej płci) jesteśmy zainteresowani i z jakimi możemy tworzyć relacje uczuciowe i erotyczne. Wyróżniamy trzy podstawowe orientacje seksualne: heteroseksualną, homoseksualną i biseksualną.

Osoba heteroseksualna - to osoba zdolna do angażowania się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami tej przeciwnej płci.

⁹² Pobrano 21.04.2018 z: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ksenofobia;3928361.html>.

⁹³ K. Białek, dz. cyt.

⁹⁴ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

⁹⁵ K. Białek, dz. cyt.

⁹⁶ Model Integracji Imigrantów, Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk 2016, por. www.gdansk.pl/pobierz/78845/Model-Integracji-Imigrantow.

⁹⁷ Art. 2, pkt. 10 *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

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

Osoba homoseksualna (gej, lesbijka) – to osoba zdolna do angażowania się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami tej samej płci.

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 seksualną⁹⁸.

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 osobami⁹⁹.

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 religii¹⁰⁰.

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 seksualna¹⁰¹. Zgodnie z 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 jakiegokolwiek przyczyny. Jest to podstawowe pojęcie z zakresu praw człowieka.

Różnorodność - wszystkie aspekty, w których ludzie są podobni i różnią się, jak: płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, wyznanie, bezwyznaniowość, (nie)pełnosprawność, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe, style życia, uczenia się, stanowiska pracy, umiejętności, role grupowe, style reagowania, miejsce zamieszkania, dzielnica itp.

Stereotyp – to uproszczony i uogólniony zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi, zawierający wyróżniające ich cechy psychologiczne i fizyczne, jak również przeświadczenia odnośnie domniemyanych zachowań i postaw danej grupy¹⁰², np. „Romowie kradną”, a „Polacy i Rosjanie piją”.

⁹⁸ Tamże.

⁹⁹ Art.1 *Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych*, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 roku, zgodnie z rezolucją 61/106.

¹⁰⁰ 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.

¹⁰¹ Tamże.

¹⁰² K. Białek i in., dz. cyt.

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])¹⁰³.

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 dyskryminujących¹⁰⁴. 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 społeczeństwa¹⁰⁵.

Włączenie społeczne (inkluzja) – oznacza proces likwidacji przeszkód i różnego typu barier społecznych niepozwalających na funkcjonowanie jednostek bądź grup w szerszej rzeczywistości¹⁰⁶.

¹⁰³ *Recommendations on Statistics of International Migration*, dz. cyt.

¹⁰⁴ M. Środa i in., *Antydyskryminacja, pakiet edukacyjny*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005, s. 128.

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ *Model Integracji Imigrantów*, dz. cyt.

11. ZESPÓŁ MODELU NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA W GDAŃSKU

Zgodnie z Zarządzeniem Prezydenta Miasta Gdańska nr 585/18 z dnia 10 kwietnia 2018 roku w sprawie powołania Zespołu Modelu na rzecz Równego Traktowania przedstawiamy poniżej listę osób Zespołu Zarządzającego koordynującego prace nad całością Modelu oraz zespołu ekspertek i ekspertów Modelu wypracowujących diagnozę w grupach przesłankowych oraz rekomendacje i zadania w grupach obszarowych Modelu na rzecz Równego Traktowania:

ZESPÓŁ ZARZĄDZAJĄCY:

- 1) Katarzyna Bertrand – przedstawicielka Wydziału Kadr i Organizacji Urzędu Miejskiego w Gdańsku;
- 2) Barbara Borowiak – Sekretarzynie 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)  reprezentująca Gdańską Radę Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 2)  reprezentujący Gdański Dom Integracyjno-Rodzinny (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Komunalna i Przestrzenna);
- 3)  reprezentujący Radę ds. Rodziny przy Marszałku woj. pomorskiego (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 4)  reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Promocji i Komunikacji Społecznej (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);

- 5) reprezentująca Szkołę Podstawową nr 23 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);
- 6) reprezentująca Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 7) reprezentujący Diakonię Społeczną Ruchu Światło Życie (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna);
- 8) reprezentująca Domowy Kościół w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja);
- 9) reprezentująca IV Liceum Ogólnokształcące w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa Edukacja);
- 10) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja);
- 11) reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna);
- 12) reprezentująca Centrum Praw Kobiet, oddział w Gdańsku oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 13) , reprezentująca Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku oraz Fundację Nasza Przestrzeń (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 14) reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 15) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja);
- 16) 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) reprezentująca Kreatywną Pedagogikę (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja);
- 19) reprezentująca Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” i Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 20) reprezentujący Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 21) – ekspertka niezależna (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 22) reprezentująca Biuro Prezidenta ds. Kultury Urzędu Miejskiego w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 23) reprezentujący Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja);
- 24) reprezentujący Drużynę Bohatera Borysa (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);

- 25) Prodzikan ds. Studenckich Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Gdańskiego (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja);
- 26) – Przewodniczący Rady Imamów Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja);
- 27) reprezentujący Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 28) – Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 72 im. Obrońców Westerplatte w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja);
- 29) reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja);
- 30) – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 31) – Pełnomocnik Prezydenta ds. Osób Niepełnosprawnych (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Komunalna i Przestrzenna);
- 32) reprezentująca Teal Action Learning Global Sp. Z o.o. (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 33) reprezentująca Gdański Ośrodek Promocji Zdrowia (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 34) – niezależny ekspert (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 35) reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport, Edukacja);
- 36) ,reprezentująca Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 37) reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 38) reprezentująca Trójmiejską Akcję Kobiecą (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 39) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Płeć);
- 40) reprezentująca Zespół Szkół Sportowych i Ogólnokształcących i Zespół Szkół Mistrzostwa Sportowego w Gdańsku (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Edukacja);
- 41) reprezentująca Związek Ukraińców w Polsce, Oddział Pomorski w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 42) reprezentująca Wydział Spraw Obywatelskich Urzędu Miejskiego w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 43) – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 44) – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna);
- 45) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);

- 46) reprezentująca Stowarzyszenie Waga (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Edukacja);
- 47) reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Komunalna i Przestrzenna);
- 48) reprezentujący Wyższą Szkołę Społeczno-Ekonomiczną w Gdańsku (grupa przesłankowa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Edukacja);
- 49) reprezentująca Gabinet wsparcia psychologicznego i psychoseksualnego (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 50) – niezależna ekspertka (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 51) 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) reprezentująca Centrum Praw Kobiet, oddział w Gdańsku (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 55) reprezentujący Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 56, reprezentujący parafię ewangelicko-metodystyczną w Gdańsku, Sopocie i Gdyni (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 57) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja);
- 58) reprezentująca Stowarzyszenie Waga (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 59) – Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 11 w Gdańsku (grupa Pochodzenie Narodowe i Etniczne, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 60) reprezentujący Świecką Szkołę (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja);
- 61) reprezentująca Gdańskie Domy dla Dzieci (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna komunalna i przestrzenna),
- 62) reprezentująca Ogólnokształcące Szkoły Sportowe w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);
- 63) reprezentująca Radę ds. Seniorów przy Prezydencie Miasta Gdańska (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 64) reprezentująca Urząd Miejski w Gdańsku, (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 65) reprezentująca Centrum Wsparcia Integracji Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne i Narodowe, grupa operacyjna Zdrowie Publiczne i Sport);
- 66) reprezentująca Stowarzyszenie Lepszy Gdańsk (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Komunalna i Przestrzenna);
- 67) reprezentująca Szkołę Podstawową nr 8 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);

- 68) reprezentująca Stowarzyszenie na rzecz osób LGBT Tolerado (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Gospodarcza)
- 69) reprezentujący Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Kultura i Czas Wolny);
- 70) reprezentująca Związek Tatarów Gdańskich i Muzułmańską Gminę Wyznaniową w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie i Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 71) reprezentująca Centrum Wsparcia Integracji Imigrantów i Imigrantek (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne, grupa operacyjna Gospodarcza);
- 72) reprezentująca Szkołę Podstawową nr 47 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 73) reprezentująca Amnesty International (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 74) reprezentująca Uniwersytet Gdański (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);
- 75) reprezentująca Szkołę Podstawową nr 12 w Gdańsku (grupa przesłankowa Religia, Wyznanie, Bezwyznaniowość, grupa operacyjna Edukacja);
- 76) reprezentująca Fundację Global Language (grupa przesłankowa Pochodzenie Etniczne, grupa operacyjna Edukacja);
- 77) reprezentująca Szkołę Podstawową nr 39 w Gdańsku (grupa przesłankowa Orientacja Seksualna, grupa operacyjna Edukacja);
- 78) – Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Energetyki, koordynatorka Programu Operacyjnego Infrastruktura (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Komunalna i Przestrzenna),
- 79) reprezentująca Gdańskie Pogotowie Opiekuńcze im. Karola Olgerda Borchardta w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);
- 80) reprezentująca Kreatywną Pedagogikę (grupa przesłankowa Płeć, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 81) reprezentująca Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku (grupa przesłankowa Wiek, grupa operacyjna Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska);
- 82) reprezentująca Przedszkole Nr 83 w Gdańsku (grupa przesłankowa Niepełnosprawność, grupa operacyjna Edukacja);
- 83) 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) – przedstawicielka Biura Prezydenta ds. Kultury w Urzędzie Miejskim w Gdańsku;
- 2) – Koordynator Programu Operacyjnego Atrakcyjność Inwestycyjna;
- 3) – kierowniczka Referatu Organizacji Edukacji i Wychowania Wydziału Rozwoju Społecznego w Urzędzie Miejskim w Gdańsku;
- 4) – Koordynatorka Programu Operacyjnego Przestrzeń Publiczna;
- 5) – Koordynatorka Programu Operacyjnego Kultura i Czas Wolny;
- 6) – przedstawiciel Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych w obszarze infrastrukturalnym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku;

- 7) – Koordynator Programu Operacyjnego Zdrowie Publiczne i Sport;
- 8) – reprezentantka Trójmiejskiej Akcji Kobiecej i Wydziału Politologii Uniwersytetu Gdańskiego;
- 9) – Koordynator Programu Operacyjnego Mobilność i Transport;
- 10) – kierowniczka Referatu Niesamorządowej Edukacji i Wychowania Wydziału Rozwoju Społecznego w Urzędzie Miejskim w Gdańsku;
- 11) – Koordynatorka Programu Operacyjnego Przedsiębiorczość i Innowacyjność;
- 12) – przedstawiciel Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych w obszarze społecznym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku;
- 13) – przedstawicielka Biura Rozwoju Gdańska;
- 14) – Koordynator Programu Operacyjnego Edukacja;
- 15) – reprezentująca Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną, koło w Gdańsku;
- 16) reprezentująca Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną, koło w Gdańsku;
- 17) – przedstawiciel Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych w obszarze PO Edukacja w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku;
- 18) – przedstawiciel Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych w obszarze gospodarczym w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku;
- 19) – przedstawicielka Zespołu ds. Koordynacji i Ewaluacji Programów Operacyjnych w obszarze PO Przestrzeń Publiczna w Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego w Gdańsku.