



Iceland
Liechtenstein
Norway



**Active
citizens fund**

Monitoring działań antydiskryminacyjnych w wybranych polskich miastach w okresie 2018-2021

ZAMAWIAJĄCY: FUNDACJA RUBIN

WYKONAWCA: DR HAB. RYSZARD SZARFENBERG

WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2021 R.

RAPORT ZOSTAŁ OPRACOWANY W RAMACH PROJEKTU
PRZEZ ŻYWĄ BIBLIOTEKĘ DO POSZANOWANIA GODNOŚCI I PRAW CZŁOWIEKA
DOFINANSOWANEGO Z PROGRAMU AKTYWNI OBYWATELE – FUNDUSZ KRAJOWY

Spis treści

1	Wprowadzenie	3
2	Kwestie definicyjne.....	4
2.1	Czym jest dyskryminacja.....	4
2.2	Cechy dobrej polityki antidyskryminacyjnej i dobre praktyki w tym zakresie	6
3	Analiza polityk antidyskryminacyjnej wybranych samorządów	9
3.1	Warszawa	9
3.1.1	Dokumenty strategiczne miasta	9
3.1.2	Struktury miasta	11
3.1.3	Działania antidyskryminacyjne.....	12
3.2	Wrocław	16
3.2.1	Dokumenty strategiczne.....	16
3.2.2	Struktury miasta	17
3.2.3	Działania antidyskryminacyjne.....	18
3.3	Gdańsk.....	22
3.3.1	Dokumenty strategiczne i strona internetowa miasta.....	22
3.3.2	Struktury miasta	23
3.3.3	Działania antidyskryminacyjne.....	24
4	Wnioski.....	29

1 Wprowadzenie

Badanie obejmujące monitoring działań antidyskryminacyjnych w wybranych miastach Polski zostało przeprowadzone w ramach projektu „Przez Żywą Bibliotekę do poszanowania godności i praw człowieka”, realizowanego przez Fundację RUBIN ze środków Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy.

Celem badania jest monitoring porównawczy działań anty/dyskryminacyjnych realizowanych w m.st. Warszawie, Gdańsku i Wrocławiu. W ramach analizy porównawczej zestawiono praktyki działań podejmowanych w ramach polityki antidyskryminacyjnej realizowanej we wskazanych samorządach w Polsce. Analizę usystematyzowano przyjmując następujące pytania badawcze:

1. Czy dyskryminacja jest definiowana w dokumentach strategicznych i programowych administracji samorządowej na poziomie miasta?
2. Jeśli w dokumentach jest przyjęta definicja, to czy odpowiada przyjętej w badaniu?
3. Jeśli w dokumentach funkcjonuje definicja dyskryminacji, to które cechy chronione zostały w niej uwzględnione? Wskazane przesłanki: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, religia, wyznanie, światopogląd, orientacja seksualna, tożsamość płciowa.
4. Czy istnieje strona miasta poświęcona kwestii wsparcia osób dyskryminowanych?
5. Czy istnieje skonkretyzowany plan /program obejmujący całościowo kwestię działań antidyskryminacyjnych?
6. Jeśli tak, to czy w 2020 r. lub 2021 r. były realizowane działania wprost nazwane jako działania antidyskryminacyjne wynikające z tego planu /programu?
7. Czy są stanowiska urzędu uwzględniające /odpowiedzialne za przeciwdziałanie dyskryminacji?
8. Jeśli istnieją, gdzie w strukturze urzędu są umocowane takie stanowiska jak: pełnomocnik lub doradca prezydenta obejmujący całościowo kwestię dyskryminacji; pełnomocnik lub doradca prezydenta obejmujący wybrane lub wszystkie cechy chronione; rada opiniodawcza przy prezydencie; odrębna komórka pierwszego poziomu (bezpośrednio podległa pod prezydenta lub jego zastępcę); odrębna komórka drugiego poziomu (w ramach komórki pierwszego poziomu).
9. Czy w urzędzie istnieje jednostka (zespół, referat itp.) formalnie odpowiedzialna za przeciwdziałanie dyskryminacji i prowadzenie polityki antidyskryminacyjnej?
10. Jeśli istnieje, czy jej działalność i kompetencje są jasno określone i komunikowane do wewnątrz i na zewnątrz Urzędu?
11. Czy na 2021 r. lub lata kolejne były ogłaszane i pozytywnie rozstrzygnięte konkursy ofert dla organizacji pozarządowych na realizację projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na poszczególne/ wszystkie przesłanki?

Jednocześnie w przeprowadzonej analizie nie opisywano działań związanych z ochroną praw i eliminacją różnego rodzaju barier dla osób z niepełnosprawnościami (tematyka mocno funkcjonująca w samorządach przynajmniej od kilkunastu lat), a poszukiwano zapisów w dokumentach, zmian organizacyjnych czy działań koncentrujących się całościowo na dyskryminacji i jej przeciwdziałaniu oraz innych grupach osób/mieszkańców, często dotychczas nie w pełni zauważanych, które mogą podlegać zjawisku dyskryminacji.

2 Kwestie definicyjne

2.1 Czym jest dyskryminacja

Jak wskazali w 2013 r. autorzy artykułu „*Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*”¹, którzy dogłębnie pod kątem prawniczym przeanalizowali genezę pojęcia „dyskryminacji”, definicje tego pojęcia występują przede wszystkim w umowach międzynarodowych. Choć analiza tych umów pozwala wyselekcjonować wspólne, powtarzające się elementy, to jednak w żadnej z nich nie ma ogólnej definicji dyskryminacji, a pojawiające się definicje dotyczą dyskryminacji ze względu na jedną tylko cechę chronioną (np. rasę w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z 1965 r., płeć w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r., niepełnosprawność w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 r.) lub występują w jednym tylko obszarze (tak Konwencja UNESCO w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty z 1960 r. oraz Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.). Dodatkowo ww. autorzy stwierdzają, że przywołane umowy międzynarodowe powstawały w różnym czasie i nie uwzględniają w swojej oryginalnej treści dorobku orzecznictwa organów międzynarodowych (np. art. 1 Konwencji w sprawie likwidacji dyskryminacji kobiet z 1979 r. nie zawiera obowiązków pozytywnych państwa takich jak np. działań przeciwdziałających przemocy, nie uwzględnia także obszaru dostępu do dóbr i usług świadczonych przez podmioty prywatne).

Bardzo precyzyjne definicje znalazły się w dyrektywach antidyskryminacyjnych UE. Jednakże są to odrębne definicje różnych form dyskryminacji (m.in. dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego) i nie charakteryzują w całości zjawiska jako takiego. Dodatkowo w prawie UE istnieje zamknięty katalog cech chronionych, a sam zakaz dyskryminacji w zależności od cechy chronionej obowiązuje w różnych obszarach. W prawie polskim nie ma ogólnej definicji dyskryminacji, a występujące definicje w przepisach szczegółowych jedynie transponują definicje zawarte w dyrektywach antidyskryminacyjnych UE.

Opierając się na dorobku prawa międzynarodowego, prawa Unii Europejskiej (w tym definicjach różnych form dyskryminacji w nim występujących) oraz orzecznictwie różnych organów krajowych i międzynarodowych, ww. autorzy podjęli próbę skonstruowania nowej, ogólnej definicji dyskryminacji w brzmieniu:

„Dyskryminacja, za przyczyny której najczęściej uznaje się społeczne lub kulturowe wzorce oparte na przesądach, zwyczajach, stereotypach, uprzedzeniach i innych praktykach opartych na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z grup nad drugą, oznacza: odmienne traktowanie osób znajdujących się w takiej samej sytuacji prawnej lub faktycznej albo takie samo traktowanie osób znajdujących się w różnej sytuacji prawnej lub faktycznej, którego celem lub skutkiem jest ograniczenie lub pozbawienie dostępu do zasobów (w tym odmowy racjonalnych usprawnień

¹ <https://europeistyka.uj.edu.pl/documents/3458728/85399a2c-5e88-482a-8756-dc36bc715546>

dla osób niepełnosprawnych), korzystania z praw lub braku zapewnienia odpowiedniej ochrony, bez racjonalnego i obiektywnego uzasadnienia lub z naruszeniem zasady proporcjonalności, w szczególności ze względu na: 1/ płeć, 2/ wiek, 3/ niepełnosprawność, 4/ rasę, 5/ narodowość, 6/ pochodzenie etniczne, 7/ religię, 8/ wyznanie, 9/ światopogląd, 10/ orientację seksualną lub 11/ tożsamość płciową², niezależnie od rzeczywistego lub domniemanego posiadania danej cechy albo poprzez asocjacje z osobą ją posiadającą.

Dyskryminacja może przybrać formę dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania (w tym seksualnego), zmuszania do zachowań dyskryminacyjnych oraz represji w stosunku do osoby, która skorzystała z przepisów prawnych chroniących przed dyskryminacją. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań pozytywnych (akcji afirmatywnych), mających na celu zapewnienie w praktyce pełnej równości”.

Z kolei na stronie internetowej³ Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO) można znaleźć taką definicję:

To sytuacja, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji.

Biorąc pod uwagę dosyć prostą formę tej definicji zostanie ona wykorzystana w tym opracowaniu, ale uzupełniona o tożsamość płciową, która została również wskazana w dalszej części publikacji RPO. W związku z powyższym przy analizie polityki antidyskryminacyjnej badanych miast wykorzystywany będzie następujący katalog cech chronionych:

1. Płeć
2. Wiek
3. Niepełnosprawność
4. Rasa
5. Narodowość
6. Pochodzenie etniczne
7. Religia
8. Wyznanie
9. Światopogląd
10. Orientacja seksualna
11. Tożsamość płciowa

² Numeracja dodana przez autora

³ <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/czym-jest-dyskryminacja>

2.2 Cechy dobrej polityki antidyskryminacyjnej i dobre praktyki w tym zakresie

Jak wskazują w 2014 r. autorzy raportu *Kraków dla wszystkich? Polityka antidyskryminacyjna a krakowska administracja samorządowa. Raport z monitoringu 2011–2014*⁴ polityka antidyskryminacyjna to prowadzone przez dany podmiot (np. instytucję publiczną) w sposób **zaplanowany systemowe, kompleksowe działania, których celem jest zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji w obrębie danego podmiotu lub środowiska, na który oddziałuje**. Kluczowym założeniem takiego systemu działań jest przekonanie, że nikt nie powinien doświadczać dyskryminacji, a także że dyskryminowanie i przemoc motywowana uprzedzeniami stanowią łamanie prawa (krajowego i międzynarodowego, w tym Konstytucji RP). Niepodejmowanie działań zapobiegających dyskryminacji i ją zwalczających jest z kolei zaniedbaniem obowiązków instytucji publicznych w zakresie przestrzegania zasady równości jako podstawowej zasady demokracji.

Autorzy ww. raportu wskazali całościową wizję administracji samorządowej, która realizuje politykę antidyskryminacyjną. Według autorów wizja ta ma charakter techniczny, tj. prezentuje te wątki, które powinny być realizowane przez urzędników i urzędniczki, decydentów i decydentki, aby możliwe było rozpoczęcie realizacji celu, jaki stoi przed polityką antidyskryminacyjną. Innym zagadnieniem jest wizja wspólnoty samorządowej, do której osiągnięcia się zbliży, jeśli administracja samorządowa stworzy ku temu warunki. Przedstawiona wizja jest zatem zadaniem, które autorzy postawili w 2014 r. przed Urzędem Miasta Krakowa i osobami odpowiedzialnymi za bieżące i strategiczne programowanie zmiany w mieście. Uznając tę wizję za nadal aktualną będzie ona stanowiła punkt wyjścia dla niniejszej analizy:

1. Osoby decyzyjne mają świadomość wagi prowadzenia polityki antidyskryminacyjnej. Polityka antidyskryminacyjna jest uznana za ważny element polityk miasta przez osoby decyzyjne w administracji samorządowej. Osoby decyzyjne mają świadomość celu i znaczenia tej kwestii dla rozwoju wspólnoty mieszkańców i mieszkanki miasta.

Osoby te nie używają stereotypowych wyobrażeń związanych z różnymi grupami mniejszościowymi, w komunikowaniu problemów tych grup posługują się argumentami opartymi na wiedzy i przepisach prawa, a nie na stereotypach.

2. Równość i wolność od dyskryminacji jest wprost wpisana w strategię rozwoju miasta.

Dokumenty statutowe i strategiczne miasta zawierają odniesienia do równości jako jednej z podstawowych wartości realizowanych w działaniach administracji samorządowej. Dokumenty te odnoszą się do wszystkich przesłanek. Dokumenty programowe są neutralne światopoglądowo. Dokumenty stwierdzają, że przeciwdziałanie dyskryminacji jest jednym z zadań wspierających rozwój samorządu jako wspólnoty mieszkańców i mieszkanki.

3. Polityka antidyskryminacyjna jest normą także na poziomie wewnętrznych działań urzędu. Urząd Miasta Krakowa formułuje wewnętrzne uregulowania antidyskryminacyjne dotyczące kwestii pracowniczych w odniesieniu do różnych przesłanek. Dostępność urzędu i efektów

⁴ https://autonomia.org.pl/wp-content/uploads/2019/09/2014_RAPORT_KSA.pdf

jego pracy, w tym dostęp do informacji publicznej bez względu na jakąkolwiek przesłankę jest faktem na bieżąco monitorowanym.

Regulaminy są formułowane w sposób przystępny, upowszechniane w trybach umożliwiających zapoznanie się z nimi osobom, niezależnie od poziomu sprawności czy posługiwania się językiem pisanym.

4. Komunikacja równości, wrażliwa na różnice i pozbawiona uprzedzeń. W dokumentach samorządu lokalnego oraz tworzonych i sygnowanych przez niego dokumentach używany język jest wrażliwy na różnice i niedyskryminujący. Osoby reprezentujące samorząd używają takiego właśnie języka w odniesieniu do grup mniejszościowych i ich doświadczeń związanych z dyskryminacją. Urząd komunikuje na zewnątrz swoje zaangażowanie w przeciwdziałanie dyskryminacji.

5. Istnieje i jest realizowana strategia przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie gminy. Istnieje dokument programowy, przekrojowo odnoszący się do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wszystkie przesłanki.

Zapisy strategii są wdrażane w różnorodnych aktywnościach gminy, przez wszystkie jednostki. Strategia opiera się na lokalnej diagnozie i badaniu potrzeb społeczności lokalnej, z wiązanych z dyskryminacją.

6. Realizacja diagnozy lokalnej pod kątem dyskryminacji.

Prowadzona jest diagnoza barier rozwoju społecznego, uwzględniająca kwestie związane z dyskryminacją jako wyzwaniem rozwoju. Diagnoza jest kompleksowa, korzysta z różnorodnych źródeł informacji, jest realizowana we współpracy z różnorodnymi środowiskami mającymi ekspertyzę w tym temacie.

Diagnoza uwzględnia różnorodne przesłanki dyskryminacji. Dane są zbierane z podziałem na płeć i inne przesłanki. Diagnoza opiera się na rzetelnym i kompetentnym podejściu do tematyki dyskryminacji i odnosi się do różnych przesłanek dyskryminacji. Diagnoza jest prowadzona regularnie i regularnie aktualizowana.

7. Osoba koordynująca realizację polityki antidyskryminacyjnej na poziomie gminy ma wsparcie administracyjne i decyzyjne ze strony osób decyzyjnych w gminie. Istnieje stały zespół/referat koordynujący prowadzenie diagnozy i realizację polityki antidyskryminacyjnej horyzontalnie we wszystkich obszarach działania miasta lub wspierający realizację diagnozy i polityki antidyskryminacyjnej. Osoba koordynująca te działania posiada realne kompetencje decyzyjne i możliwości egzekwowania realizacji zapisów strategii.

8. Partnerska współpraca z partnerami społecznymi. Gminna administracja samorządowa uznaje współpracę z partnerami społecznymi, mieszkańcami i mieszkankami oraz oddolnymi inicjatywami obywatelskimi w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji za ważny aspekt wspierania rozwoju społecznego w Krakowie. Współpraca ta prowadzona jest na realnie partnerskich zasadach, głos mieszkańców i mieszanek, oddolnych inicjatyw obywatelskich oraz organizacji pozarządowych jest słyszany i uwzględniany.

9. Budżet na realizację polityki antydyskryminacyjnej. W budżecie gminnym są przewidziane środki na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na różne przestanki. Środki wydatkowane są przez podległe wydziały i jednostki pomocnicze, zadania powierzane i zlecane są także organizacjom pozarządowym, kompetentnym w poszczególnych obszarach przeciwdziałania dyskryminacji. Mieszkańcy i mieszkanki mają realny wpływ na wyznaczanie obszarów problemowych, do których są przypisane środki finansowe.

Dodatkowo: Wpisanie odpowiedzialności za prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej *expressis verbis* do zadań obowiązkowych gminy.

Prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej jest wprost określone jako zadanie także jednostek samorządu terytorialnego. Ustawodawstwo krajowe dotyczące samorządu terytorialnego zawiera zapisy o tym, że prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej należy do zadań administracji samorządu terytorialnego.

Wyżej wskazany raport podjął analizę działań podejmowanych przez samorząd Krakowa w zakresie planowania **polityki społecznej** oraz **budżetu miasta** pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy. W zakresie polityki społecznej w założeniach metodologicznych określił 11 pytań badawczych, natomiast w obszarze budżetu – wskazano, że konstrukcja budżetu miasta Krakowa (analizowany był budżet z 2012 r.) nie sprzyja ocenie alokacji środków do grup narażonych na dyskryminację. Środki przeznaczane na poszczególne grupy są lub mogą być ukryte w różnych kategoriach. Tak więc, poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych zależy może od rodzaju środków transportu dostępnych w mieście, natomiast sytuacja kobiet zależy będzie od dostępności ośrodków opieki nad dziećmi, szczególnie do obowiązkowego wieku szkolnego. Niemniej, jeżeli miasto przeznaczy pieniądze na tramwaje niskopodłogowe lub na żłobki, to będą one niewidoczne, gdyż znajdują się w dyspozycji różnych działów.

3 Analiza polityk antidyskryminacyjnej wybranych samorządów

3.1 Warszawa

3.1.1 Dokumenty strategiczne miasta

3.1.1.1 *Strategia #Warszawa2030*

W głównym dokumencie strategicznym Warszawy pochodzącym z 2018 r. „Strategia #Warszawa2030”⁵ nie pojawia się wprost pojęcie „dyskryminacja”. Choć należy zaznaczyć, że już na pierwszej stronie w przedmowie ówczesna Prezydent m.st. Warszawy Hanna Gronkiewicz-Waltz wskazuje, że miasto będzie koncentrowało się na człowieku bez względu na cechy, którymi może się wyróżniać:

Niezależnie od tego, jak długo mieszkamy w Warszawie, niezależnie od zamożności, stanu zdrowia, wieku, płci, orientacji seksualnej, poglądów, pochodzenia, obywatelstwa i wyznania.

W dalszej części dokumentu ta kwestia została jeszcze wskazana w kontekście wyzwań stojących przed miastem:

Lęk przed innością, mała otwartość na zmiany i różnorodność mieszkańców

3.1.1.2 *Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy*

Jeszcze w 2017 r. Warszawa zdefiniowała w **standardach dokumentów programujących rozwój m.st. Warszawy**⁶ obok strategii pojęcie „polityki”, która ma być dokumentem kierunkowym, stanowić deklarację zasad i wartości, wyraża sposób myślenia o danej dziedzinie czy aspekcie funkcjonowania miasta. Odnosi się do sposobu działania oraz wskazuje najważniejsze, zagadnienia w danej dziedzinie. Zgodnie z ww. wytycznymi polityka nie jest dokumentem wykonawczym, zatem nie prowadzi wprost do realizacji konkretnych projektów. Co więcej polityka jest dokumentem fakultatywnym. Poniżej polityki są jeszcze programy, plany roczne oraz projekty.

Miasto Warszawa opracowało istotny w niniejszej analizie dokument pod nazwą „Politykę różnorodności społecznej m.st. Warszawy”. 33-stronicowy dokument choć ogólny (zgodnie z ww. definicją polityki) wprost nazywa i określa podstawowe prawo człowieka do równego traktowania:

⁵ <https://um.warszawa.pl/documents/56602/38746844/Strategia+%23Warszawa2030.pdf/990ffe5b-835b-515b-d899-0a34d600f591?t=1646311753449>

⁶ <https://bip.warszawa.pl/NR/exeres/A86ABFDF-FF88-4D7D-9049-4459B6801186,frameless.htm>

RÓWNE TRAKTOWANIE jest jednym z podstawowych pojęć z zakresu praw człowieka i oznacza traktowanie wolne od wszelkich form dyskryminacji, z przyczyn takich jak m.in. płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, rasa, religia i przekonania oraz stopień sprawności niepełnosprawność i orientacja psychoseksualna.

Jak wskazują autorzy dokumentu „Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy” ma pomóc miastu działać na rzecz równego traktowania i wspierać różnorodność społeczną. Ma to oznaczać, że będzie dążyło się do tworzenia takich warunków do życia w mieście, aby włączać wszystkich i nie wykluczać nikogo. Dokument będzie wyznaczał kierunek działań dla Warszawy, po to aby miasto było dobrym miejscem do życia dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie czy przekonania.

W dalszej części została również wskazana definicji dyskryminacji:

DYSKRYMINACJA oznacza nierówne, a zarazem niesprawiedliwe (krzywdzące) traktowanie osoby z powodu jej rzeczywistej lub domniemanej przynależności do określonej grupy (społecznej, demograficznej, itp.) lub ze względu na jej osobiste cechy, np. takie jak płeć, wiek, stopień sprawności, narodowość, orientacja psychoseksualna.

Zgodnie z deklaracji autorów założenia polityki opierają się na wartościach:

- otwartości na drugiego człowieka
- zrozumieniu perspektyw innych niż własna
- włączaniu
- solidarności

Polityka różnorodności społecznej określa podstawowe zasady rozwoju Warszawy jako miasta otwartego, bezpiecznego i włączającego. Zasady te opisano w następujący sposób:

- miasto zna i rozumie potrzeby osób, które w nim mieszkają,
- miasto dba o dostępność swoich zasobów i usług dla wszystkich mieszkających w nim osób (w wymiarze infrastrukturalnym, językowym, ekonomicznym itp.),
- miasto reaguje wszędzie tam, gdzie łamane jest prawo,
- miasto zapewnia wszystkim możliwość rozwoju i dba o równe szanse dla wszystkich osób,
- miasto dąży do bycia wzorem w stosowaniu standardów równego traktowania (wewnątrz i na zewnątrz urzędu),
- miasto wspiera dialog i poznawanie się osób w nim mieszkających,
- miasto umożliwia wszystkim osobom mieszkającym w Warszawie wpływ na jej rozwój.

3.1.2 Struktury miasta

W ramach struktury miasta funkcjonuje *Wydział Równego Traktowania*, który jest częścią Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m. st. Warszawy. W ramach Centrum funkcjonuje także 9 innych komórek organizacyjnych m.in. zajmujących się takimi kwestiami jak konsultacje społeczne, współpraca z organizacjami pozarządowymi czy wydział budżetu obywatelskiego. Zgodnie z danymi podanymi na stronie urzędu do zakresu działania *Wydziału Równego Traktowania* należy w szczególności:

- koordynowanie działań biur, urzędów dzielnic i jednostek organizacyjnych m.st. Warszawy w zakresie wprowadzania zasad i rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji
- przygotowywanie oraz przeprowadzanie projektów programów i kampanii społecznych podnoszących poziom świadomości społecznej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji różnych grup społecznych
- współpraca finansowa i pozafinansowa z organizacjami pozarządowymi w zakresie działań Wydziału

Dodatkowo w strukturach miasta funkcjonuje stanowisko Pełnomocnika Prezydenta m.st. Warszawy ds. dostępności **oraz koordynatorów ds. dostępności wyznaczonych w urzędach dzielnic, biurach Urzędu m.st. Warszawy oraz we wszystkich jednostkach organizacyjnych m.st. Warszawy.**

Do zadań Pełnomocnika Prezydenta m.st. Warszawy ds. dostępności należy m.in.:

- inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami i likwidacja barier utrudniających mieszkańcom Warszawy funkcjonowanie w społeczeństwie
- inicjowanie oraz opracowywanie programów służących zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami

W kontekście przedmiotu niniejszej analizy należy również wskazać, że w strukturach miasta funkcjonuje również pełnomocnik ds. kobiet czy pełnomocnik ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi. Jednocześnie należy wskazać, że w latach 2009-2019 funkcjonowało w Warszawie również stanowisko pełnomocnika ds. równego traktowania.

W Warszawie również funkcjonuje *Branżowa Komisja Dialogu Społecznego ds. Równego Traktowania*⁷. Główne zadania Komisji to w szczególności:

- reprezentowanie organizacji względem władz miasta, województwa i innych urzędów państwowych w sprawach dotyczących wspólnych inicjatyw i działań na rzecz równego traktowania i niedyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, pochodzenie etniczne i narodowe, rasę, religię i wyznawane poglądy, niepełnosprawność, doświadczenie choroby psychicznej, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny i majątkowy czy wiek,

⁷ <https://um.warszawa.pl/waw/ngo/-/branzowa-komisja-dialogu-spoecznego-ds-rownego-traktowania>

- opiniowanie dokumentów i projektów aktów prawnych wydawanych przez władze miasta w obszarze działań Komisji,
- monitorowanie realizacji działań miasta w obszarze równego traktowania,
- współtworzenie dokumentów i projektów aktów prawnych wydawanych przez władze miasta w obszarze działań Komisji,
- działania na rzecz wzmocnienia udziału organizacji pozarządowych w realizacji zadań miasta na rzecz niedyskryminacji.

Na chwilę obecną brak jest jednak informacji o ostatniej aktywności tej komisji. Zgodnie z informacjami na stronach urzędu, ostatnie posiedzenie komisji odbyło się w 2020 r.

3.1.3 Działania antydyskryminacyjne

3.1.3.1 Program wspólnota

W 2021 r. w Warszawie został przyjęty „Program wspólnota”, który jest dokumentem wykonawczym „Strategii #Warszawa2030” i realizuje cel operacyjny 1.1 *Dbamy o siebie nawzajem* w ramach celu strategicznego 1 – Odpowiedzialna wspólnota. Cel ten ma być realizowany przez 3 cele szczegółowe, wśród których wskazano na cel *Jesteśmy otwarci na siebie*, który został zdefiniowany w następujący sposób:

Wzmacnianie postaw otwartości na różnorodność, korzystanie z jej potencjału i wspieranie narażonych na dyskryminację.

W ramach celu *Jesteśmy otwarci na siebie* w dokumencie zostały zaplanowane dwie grupy działań:

1. *Działanie na rzecz wzmacniania otwartości*
2. *Działanie na rzecz integracji społecznej*

Działanie na rzecz wzmacniania otwartości obejmie różnego rodzaju inicjatywy służące zwiększaniu otwartości na różnorodność społeczną, w tym zwłaszcza uwrażliwiające na sytuację osób szczególnie narażonych na dyskryminację – m.in. mniejszości etnicznych, religijnych, seksualnych. Będą to np. projekty edukacyjne, kulturalne, integracyjne i stwarzające okazję do przełamania stereotypów na temat różnych grup społecznych. Łączny koszt projektów (na dzień przyjęcia programu): 1 360 500 zł.

Natomiast w ramach *Działania na rzecz integracji społecznej* będą realizowane projekty na rzecz wspierania różnorodności i włączania do wspólnoty wszystkich na równych prawach, które kierowane są do grup najbardziej narażonych na dyskryminację (migranci oraz przedstawiciele mniejszości

narodowych, etnicznych i religijnych) lub instytucji/osób mających do czynienia z tymi grupami. Będą to m.in. działania informacyjne, poradnicze, integracyjne, kulturalne, a także prowadzenie Centrum Wielokulturowego. Do osób doświadczających dyskryminacji będzie kierowane wsparcie w formie poradnictwa prawnego i psychologicznego. Łączny koszt projektów (na dzień przyjęcia programu): 3 213 650 zł.

Jednocześnie w dokumencie stwierdzono, że w przypadku działań adresowanych do warszawianek i warszawiaków za szczególnie istotne i priorytetowe w skali całego programu będą uznane projekty:

- Antydyskryminacyjne,
- promujące różnorodność.

Co więcej wskazano, że we współpracy z realizatorami programu będzie przygotowywana coroczna lista projektów planowanych do rozpoczęcia w kolejnym roku (wraz z kwotami na ich realizację), która zostanie następnie zaprezentowana do zatwierdzenia Radzie programu wraz z raportem z corocznego monitoringu programu (do 31 marca danego roku). Po zatwierdzeniu listy będzie ona przekazana Pełnomocnikowi ds. strategii rozwoju miasta do zaopiniowania pod kątem realizacji celów strategii.

W raporcie z realizacji programu w 2021 roku wskazano, że w ramach działania *Działanie na rzecz wzmocnienia otwartości* zrealizowano projekt pilotażowy na rzecz wsparcia instytucji miejskich we wdrażaniu zasad równego traktowania i poszanowania różnorodności, realizowany przez Centrum Komunikacji Społecznej – przygotowano pakiet narzędzi do wdrażania w instytucjach i jednostkach miejskich. Planowana przez to samo biuro kampania społeczna promującą różnorodność społeczną mieszkańców i mieszanek Warszawy została przełożona na 2022 r.; choć w 2021 r. przygotowano spoty do kampanii. Zakończono również prace redakcyjne nad podręcznikiem, który będzie zwiększał kompetencje i wrażliwość urzędników służb w obszarze różnic międzykulturowych; jego druk planowany jest na 1. półrocze 2022 r. (Centrum Myśli Jana Pawła II). W raporcie również wskazano działania Muzeum POLIN, które zrealizowało cykl 10 spotkań „Żydowskie ABC”, przybliżających kulturę oraz historię i dziedzictwo żydowskiej społeczności Warszawy¹, a także otwarte wydarzenia dla mieszanek i mieszkańców Warszawy związane z obchodami żydowskich świąt. W ramach organizowanego przez teatr Powszechny „Festiwalu Miasto Szczęśliwe” odbyły się: projekt społeczno-teatralny: „Śladami niekończącej się opowieści” oraz „Powszechne Spotkania Klimatyczne” – cykl działań warsztatowych i aktywistycznych. Na Bielanach odbył się piknik wielokulturowy, a na Śródmieściu zrealizowano cykl wydarzeń edukacyjnych związanych z kulturą Indii w ramach projektu „Nie ma muru na Muranowie”². Z powodu pandemii COVID-19 nie zrealizowano natomiast zaplanowanego na 2021 r. projektu „Flaga z okazji Światowego Dnia Uchodźcy” (Teatr Powszechny).

Natomiast w ramach *Działania na rzecz integracji społecznej* realizowano projekty na rzecz wspierania różnorodności i włączania do wspólnoty wszystkich na równych prawach, kierowane do grup najbardziej narażonych na dyskryminację (migranci oraz przedstawiciele mniejszości narodowych, etnicznych i religijnych) lub instytucji/osób mających do czynienia z tymi grupami. Jednym z kluczowych projektów w tym działaniu było prowadzenie Centrum Wielokulturowego w Warszawie (Centrum Komunikacji Społecznej), którego głównymi celami są wspieranie dialogu

międzykulturowego oraz integracji cudzoziemców, promowanie postaw tolerancji, godnego traktowania, ochrony praw obywatelskich i promowanie Warszawy jako metropolii wielokulturowej, różnorodnej i otwartej. W 2021 r. zrealizowano tam m.in. szereg wydarzeń integracyjnych, a także prowadzono punkt porad dla cudzoziemców. Ponadto, Centrum Komunikacji Społecznej wspierało osoby zagrożone dyskryminacją poprzez zapewnienie wsparcia prawnego i psychologicznego, z którego w 2021 r. skorzystało ponad 300 osób. Biuro Współpracy Międzynarodowej w ramach projektu „Dostępne miasto – działania informacyjne dla nowych mieszkańców i mieszkanki” opracowało zestaw trzech przewodników informujących o zasadach i formach zapisu dzieci cudzoziemskich do placówek oświatowych w Warszawie w języku polskim, rosyjskim i białoruskim. Beneficjentami działania byli cudzoziemcy oraz organizacje pozarządowe wspierające cudzoziemców w Warszawie, zaś wybór realizacji wskazanego działania wynikał z analizy potrzeb społeczności migranckiej. Teatr Powszechny w ramach projektu „Dramaturgie społeczne” zrealizował 5 cykli wydarzeń edukacyjnych. Z powodu pandemii COVID-19 nie zrealizowano natomiast zaplanowanych na 2021 r. warsztatów „Nie z tej ziemi” (Dom Spotkań z Historią).

Inne zdiagnozowane⁸ działania w ostatnim okresie to m.in.:

- Branżowa Komisja Dialogu Społecznego ds. cudzoziemców (obecnie w skład komisji wchodzi 28 organizacji pozarządowych),
- Działania antidyskryminacyjne w tym m.in. szkolenia, a także zapisy dotyczące zakazu dyskryminacji zawarte w umowach najmu miejskich lokali użytkowych (na podstawie zarządzenia Prezydenta m.st. Warszawy nr 136/2020 z dn. 5 lutego 2020,
- Dotacje dla organizacji pozarządowych m.in. na wsparcie prawne, psychologiczne, pedagogiczne, wsparcie rodzin migranckich, naukę języka polskiego, poradnictwo międzykulturowe, przeciwdziałanie dyskryminacji, działania kulturalne,
- Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie realizuje Indywidualne Programy Integracji dla osób, którym nadano status uchodźcy oraz osób objętych ochroną uzupełniającą (na podstawie ustawy o pomocy społecznej).

3.1.3.2 Konkursy ofert dla organizacji pozarządowych na realizację projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na poszczególne/ wszystkie przestanki

W sprawozdaniach ze współpracy z organizacjami pozarządowymi Miasto wprost nie wskazuje zagregowanych informacji o zlecanych zadaniach z badanego zakresu organizacjom pozarządowym. Natomiast z miejskiej wyszukiwarki w kategorii „równe traktowanie” wynika, że w okresie 2014-2021⁹

⁸ <https://ngo.krakow.pl/zalacznik/375043>

⁹ Konkursy rozstrzygnięte do dnia 31.10.2021

konkursy, w których pojawiało się pojęcie dyskryminacji opiewały łącznie na kwotę 2 377 000 zł. łącznie wyselekcjonowano 16 konkursów.

Przykładowo w 2020 r. Prezydent m.st. Warszawy ogłosił otwarty konkurs ofert na realizację w 2021 r. zadania publicznego w zakresie upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji pod nazwą „Prowadzenie poradnictwa prawnego i wsparcia psychologicznego dla osób zagrożonych dyskryminacją lub jej doświadczających”. Łączna kwota przeznaczona na dotacje w konkursie ofert wyniosła 200 tys. zł. W wyniku konkursu zostały wyłonione dwie organizacje. Wpłynęło łącznie 6 ofert.¹⁰

Poniższa tabela ilustruje wysokość dotacji dla organizacji pozarządowych w latach 2012-2020.

lata	przyznane dotacje organizacjom pozarządowym w PLN	liczba mieszkańców	kwota w PLN przypadająca na 1 mieszkańca
2020	273 476 959	1 794 166	152
2019	206 400 984	1 790 658	115
2018	167 403 142	1 777 972	94
2017	157 388 460	1 764 615	89
2016	144 460 362	1 753 977	82
2015	125 424 011	1 744 351	72
2014	118 308 256	1 735 442	68
2013	112 203 894	1 724 404	65
2012	114 245 302	1 715 517	67

3.1.3.3 *Warszawska strona internetowa poświęcona kwestii dyskryminacji i pomocy osobom, które zostały nią dotknięte*

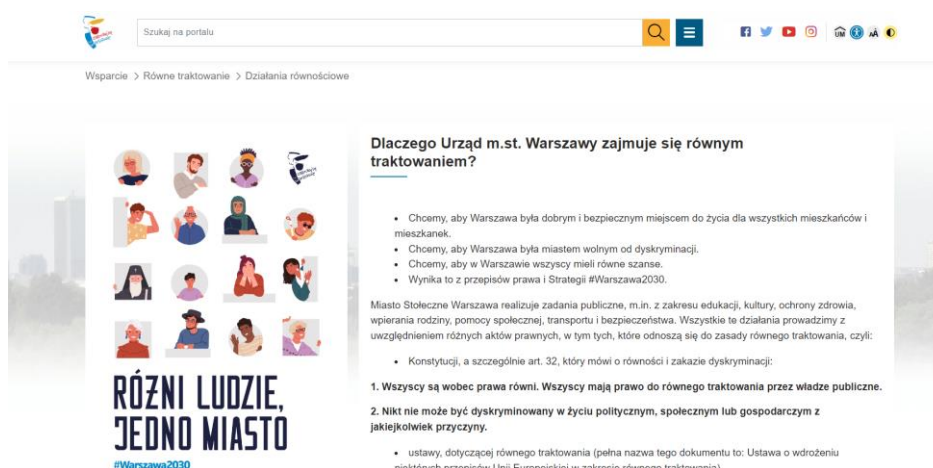
Kwestii wsparcia działań antidyskryminacyjnych jest poświęcona dedykowana strona internetowa pod adresem <https://wsparcie.um.warszawa.pl/dzialania-rownoscione>

Jednakże strona jest dosyć statyczna, a najciekawsza część związana jest z informacjami o innych projektach, gdzie można pozyskać więcej informacji, szczególnie przekazywanych w ramach portali internetowych realizowanych w ramach tych projektów. Przykładem takiego projektu jest działalność ww. Centrum Wielokulturowego¹¹ skierowanego głównie dla imigrantów. Centrum prowadzi działania międzykulturowe, bezpłatne poradnictwo prawne i zawodowe oraz naukę języka polskiego.

¹⁰ <https://um.warszawa.pl/waw/ngo/-/prowadzenie-poradnictwa-prawnego-i-wsparcia-psychologicznego-dla-osob-zagrozonych-dyskryminacja-lub-jej-doswiadczajacych-otwarty-konkurs-ofert-przeprowadzany-przez-centrum-komunikacji-spoecznej-1> Konkurs wygrały dwie organizacje: Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Fundacja Instytut Otwarta Przestrzeń oraz Stowarzyszenie Lambda - Warszawa, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

¹¹ <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/>

Zdjęcie 1 Warszawska strona internetowa poświęcona kwestii dyskryminacji i pomocy osobom, które zostały nią dotknięte



3.2 Wrocław

3.2.1 Dokumenty strategiczne

3.2.1.1 Strategia Wrocław 2030

W głównym dokumencie strategicznym miasta *Strategia Wrocław 2030*¹², przyjętym w 2018 r., wprost nie pojawia się słowo „dyskryminacja”. Jednakże kwestia poszanowania cech wszystkich mieszkańców oraz eliminowania działań dyskryminujących można wywieść np. ze wskazanej w strategii misji:

Wrocław miastem mądrym, pięknym, zasobnym – miastem, które jednoczy i inspirowe

W dalszej części dokumentu wskazuje się, że:

Wrocław ma być miastem przyjaznym i dostępnym – w tym dla seniorów, osób z niepełnosprawnościami i dzieci.

¹² <https://baw.um.wroc.pl/UrządMiastaWroclawia/document/34461/Uchwa%C5%82a-LI-1193-18>

W dokumencie wskazano także, jak należy rozumieć wskazaną w misji cel związany z jednoczeniem:

Miasto, które jednoczy, to miasto solidarne. Takie, w którym nikt nie powinien czuć się wykluczony. Solidarność to więzi międzypokoleniowe, w tym międzypokoleniowa wrażliwość na ubóstwo, najmniejszą sprawność czy na osłabienie, wynikające choćby ze stanu zdrowia. To także więzi międzykulturowe – jakże ważne dziś, gdy powoli przestajemy być miastem monokulturowym.

Jednocześnie wśród 7 priorytetów działań wskazuje się priorytet *Miasto otwarte*, które zostało zdefiniowane w następujący sposób:

Czyli miasto otwartych głów i otwartych drzwi. Jesteśmy ciekawi, co dzieje się na świecie. Sami też sporo wytwarzamy – i chętnie się tym dzielimy. Chcemy współpracować. Nie zamykamy się na gości z zewnątrz. Zamierzamy dzielić się naszą bogatą kulturą. Mamy przy tym nadzieję, że wszyscy będą czuli się u nas dobrze i bezpiecznie – także przyjezdni, niezależnie od tego, skąd do nas przybywają! Nasza Strategia jest spójna z dwoma powstającymi w 2017 r. miejskimi dokumentami: Strategią Kultura – Obecna! Diagnoza potencjału kulturowego Wrocławia oraz Strategią Rozwoju Kultury w perspektywie 2020+ oraz Strategią Dialogu Międzykulturowego.

W innych dokumentach strategicznych Wrocławia nie znajduje się dalsze rozwinięcie kwestii związane z zagrożeniem dyskryminacją lub działaniami antidyskryminacyjnymi. Wyżej wspomniana *Strategia Dialogu Międzykulturowego* ostatecznie przyjęła formę *Programu Wrocławskiego Dialogu Międzykulturowego na lata 2018-2022*, który zostanie omówiona w części opisującej działania.

3.2.2 Struktury miasta

We Wrocławiu funkcjonuje Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego (WCRS). Jak podaje strona internetowa WCRS działania są kierowane do seniorów, obcokrajowców mieszkających we Wrocławiu, dzieci, młodzieży, rodziców i wszystkich wrocławian. Komórką organizacyjną WCRS jest m.in. Zespół Dialogu Międzykulturowego, który jak wskazuje regulamin WCRS, odpowiada m.in. za przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, narodowościowe, odmienność kulturową, kolor skóry i inne.

W ramach struktur urzędu miejskiego funkcjonuje także *Biuro Wrocław Bez Barrier*, które odpowiada m.in. za koordynowanie realizacji założeń wynikających z Wrocławskiego Programu Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Bez barier” czy udzielania wsparcia osobom z niepełnosprawnościami w kontaktach i załatwianiu spraw w komórkach organizacyjnych urzędu itd.

Co więcej w okresie lat 2019-2020 prezydent miasta stworzył następujące stanowiska:

- Doradca Społeczny Prezydenta Wrocławia ds. tolerancji i przeciwdziałania ksenofobii
- Pełnomocnik ds. Mieszkańców Pochodzenia Ukraińskiego
- Pełnomocnik ds. Mieszkańców Pochodzenia Białoruskiego

Jednocześnie wśród ponad 20 rad społecznych, które pełnią funkcje opiniodawczo-doradcze dla Prezydenta Wrocławia funkcjonuje od 2021 r. *Wrocławska Rada ds. Równego Traktowania*. Rada pełni funkcję organu opiniodawczo-doradczego w zakresie wskazywania kierunków działań sprzyjających rozwojowi zasady równego traktowania i przeciwdziałaniu wszelkim przejawom dyskryminacji w życiu lokalnym. Rada aktywnie działa w mediach społecznościowych¹³ i na bieżąco informuje o wydarzeniach i aktywnościach związanych z jej przedmiotem działalności. Konto FB jest obserwowane przez ponad 600 użytkowników.

3.2.3 Działania antidyskryminacyjne

3.2.3.1 *Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego” 2018-2022*

W 2018 swym zarządzeniem prezydent Wrocław przyjął do realizacji *Program „Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego” 2018-2022*¹⁴. Zgodnie z tym zarządzeniem Program określa obszary oraz kierunki działań komórek organizacyjnych Urzędu Miejskiego Wrocławia, miejskich jednostek organizacyjnych, realizujących zadania z zakresu bezpieczeństwa, edukacji, rozwoju społecznego, integracji, komunikacji społecznej, współpracy międzynarodowej, kultury, sportu, promocji Miasta oraz innych jednostek i podmiotów, realizujących zadania w ramach dialogu międzykulturowego w latach 2018-2022. Program wskazuje również możliwe obszary współpracy z różnymi jednostkami, instytucjami i podmiotami działającymi na terenie Miasta w przedmiotowym zakresie.

Koordinację prac w ramach wdrażania Programu powierzono Wrocławskiemu Centrum Rozwoju Społecznego. Program wyznaczył **cztery obszary potrzeb** (Edukacja, Integracja, Bezpieczeństwo, Współpraca i komunikacja). W ramach tych 4 obszarów zaplanowano ponad 140 działań obejmującej m.in. takie aktywności jak:

Obszar *Edukacja*:

- Działanie 4.1 Współpraca w organizacji szkoleń otwartych (np. „Stereotypy, Uprzedzenia, Dyskryminacja”) dla przedstawicieli służb publicznych oraz szkoleń zamkniętych na zlecenie danej jednostki,
- Działanie 5.1 Organizacja szkoleń otwartych (np. „Stereotypy, Uprzedzenia, Dyskryminacja”) dla wszystkich chętnych mieszkańców oraz szkoleń zamkniętych na wniosek dowolnej grupy docelowej.

¹³ <https://www.facebook.com/WroclawskaRadaRownegoTraktowania/>

¹⁴ https://baw.um.wroc.pl/UrządMiastaWroclawia/document/34451/Zarz%C4%85dzenie-9125_18

Obszar *Bezpieczeństwo*:

- Działanie 2.1 Kształtowanie społecznej postawy sprzeciwu wobec mowy nienawiści, ksenofobii, uprzedzeń, dyskryminacji i przemocy poprzez kampanie społeczne, programy i inne działania edukacyjne,
- Działanie 4.1 Zwiększenie dostępu do informacji i konsultacji w zakresie różnych form reagowania (np. motywowanie do zgłoszeń, udzielanie informacji, gdzie i w jaki sposób tego dokonać),
- Działanie 4.2 Współpraca z mediami w upowszechnianiu informacji dotyczących uwrażliwiania i reagowania na przejawy dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami,
- Działanie 4.3 Kampanie społeczne uwrażliwiające i promujące postawy reagowania (np. w komunikacji miejskiej),
- Działanie 4.4 Opracowanie, we współpracy ze służbami, materiałów informacyjnych i instruktażowych (rodzaje służb, telefony alarmowe, komisariaty policji, procedura i formy przyjmowania zgłoszeń),
- Działanie 4.5 Wsparcie służb w opracowaniu narzędzi ułatwiających komunikację w językach obcych podczas interwencji oraz przyjmowania zgłoszeń przestępstw i wykroczeń (m.in. infografiki, tłumaczenia zwrotów),
- Działanie 4.6 Współpraca międzysektorowa w zakresie tworzenia rozwiązań usprawniających proces zgłaszania przestępstw przez obcokrajowców,
- Działanie 4.7 Współpraca w podnoszeniu kompetencji międzykulturowych służb,
- Działanie 4.8 Wspieranie działań na rzecz ograniczania barier językowych w obsłudze numerów alarmowych w miejskim Centrum Zarządzania Kryzysowego,
- Działanie 5.1 Wypracowanie procedury, która usprawni i przyspieszy podjęcie interwencji, w tym zakomunikowanie stanowiska władz miasta w czasie jak najkrótszym od momentu zdarzenia,
- Działanie 5.2 Podejmowanie interwencji, w tym komunikowanie stanowiska władz miasta w odpowiedzi na zdarzenia noszące znamiona ksenofobii, dyskryminacji, mowy nienawiści oraz poszukiwanie nowych inicjatyw w ramach współpracy międzysektorowej,
- Działanie 5.3 Podejmowanie działań w ramach partnerskiej współpracy miast na rzecz przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji,
- Działanie 5.4 Zgłaszanie do organów administracji rządowej braku instrumentów prawnych umożliwiających przeciwdziałanie różnym incydentom o charakterze ksenofobicznym oraz wnioskowanie do odpowiednich organów administracji publicznej o podejmowanie interwencji w sprawach będących poza kompetencjami samorządu.

Zgodnie z *Raportem o stanie Gminy za 2021*¹⁵, w przedmiotowym okresie kontynuowane były zadania w ramach *Wrocławskiej Strategii Dialogu Międzykulturowego 2018–2022*. Rozwijano współpracę międzysektorową z udziałem wielu instytucji, podmiotów i organizacji oraz partnerską wymianę doświadczeń i dobrych praktyk w ramach Unii Metropolii Polskich, w szczególności wsparcia migrantów w ramach projektu WroMigrant, inicjatyw wyrażających solidarność z obywatelami Białorusi oraz działań na rzecz wsparcia osób ewakuowanych z Afganistanu.

Do istotnych elementów infrastruktury wspomagającej dialog należy zaliczyć punkty informacji i aktywności dla migrantów (WroMigrant)¹⁶ oraz Przejście Dialog – miejsce działań społecznych i wielokulturowych. W 2021 r. liczba odwiedzających punkty informacyjne wzrosła (o 53%) w stosunku do roku 2020 i wyniosła niecały 1 tys. Przejście Dialog rozpoczęło działalność w październiku 2021 r. Tylko w ciągu niespełna 3 miesięcy w punkcie obsłużono ponad pół tysiąca osób, w warunkach ograniczeń pandemicznych.

W zakresie promowania i nauki języka oraz lokalnych zwyczajów realizowano ponadto Targi Edukacji Międzykulturowej (łącznie liczba odsłon na Youtube: 413, na Facebooku: 707, oglądający na żywo: 2915 osób), klasy przygotowawcze dla dzieci (45 oddziałów w 12 szkołach), projekt reSTART (trwający w okresie 01.2020–09.2022) oraz *Wrocław na językach świata*. Projekt reSTART obejmuje działania informacyjno-doradcze, działania dla szkół i studentów, naukę języka polskiego, działania adaptacyjne, aktywizację zawodową, działania integracyjne i kampanie informacyjne.

Innym projektem, którego celem była prezentacja wrocławskich mniejszości etnicznych, był projekt TworzyMy Wrocław. W działania zaangażowani byli przedstawiciele społeczności łemkowskiej, tatarskiej, romskiej i karańskiej.

Oprócz działań własnych Wrocław współuczestniczył w realizacji zadań integracji międzykulturowej – w oparciu o współpracę z organizacjami pozarządowymi – jak wsparcie dialogu międzykulturowego w szkołach i przedszkolach czy promowanie tożsamości kulturowej i dialogu lokalnych wspólnot.

3.2.3.2 Konkursy ofert dla organizacji pozarządowych na realizację projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na poszczególne/ wszystkie przestanki¹⁷

We Wrocławiu Na 2021 r. lub lata kolejne były ogłaszane konkursy, które można pośrednio zaliczyć do badanego katalogu działań. Przykładowe konkursy to:

- Laboratorium dialogu - Umożliwienie mieszkańcom Wrocławia dostrzeżenie wartości i siły dialogu, jako narzędzia budowania instytucji demokratycznych. Przypomnienie zasad dobrego dialogu, zwrócenie uwagi na rangę dobrej rozmowy w różnorodnym społeczeństwie¹⁸,

¹⁵ <https://bip.um.wroc.pl/artykuly/836/raporty-o-stanie-miasta>

¹⁶ <https://www.wielokultury.wroclaw.pl/wromigrant/>

¹⁷ Na podstawie: <https://bip.um.wroc.pl/artykul/100/3584/sprawozdania-z-realizacji-programow-wspolpracy-miasta-wroclawia-z-organizacjami-pozarządowymi>

¹⁸ <https://bip.um.wroc.pl/otwarty-konkurs-ofert/48026/15-10-2020-2687>

- Nauka o holokauście dla lepszej przyszłości (przeciwdziałanie ksenofobii i wykluczeniu) Wzbogacenie oferty kulturalnej Wrocławia poprzez innowacyjne podejście do nauki o holokauście, przeciwdziałaniu ksenofobii i wykluczeniu¹⁹,
- Wsparcie dialogu międzykulturowego w szkołach i przedszkolach. Celem zadania było wsparcie szkół i przedszkoli w zakresie podnoszenia kompetencji międzykulturowych takich jak promocja postawy otwartości i akceptacji wobec drugiego człowieka, przeciwdziałanie dyskryminacji itp.,
- Tożsamość kulturowa i dialog wartości lokalnej wspólnoty wrocławian 2021. Rozwój wspólnoty wrocławian poprzez kształtowanie postaw społecznych opartych na wzmacnianiu tożsamości kulturowej, edukacji do dialogu, szacunku, otwartości i solidarności społecznej oraz wsparcie procesów integracyjnych lokalnej wspólnoty²⁰.

Poniższa tabela ilustruje wysokość dotacji dla organizacji pozarządowych w latach 2012-2020.

lata	przyznane dotacje organizacjom pozarządowym w PLN	liczba mieszkańców	kwota w PLN przypadająca na 1 mieszkańca
2020	177 599 219	641 928	277
2019	141 008 569	642 869	219
2018	150 376 459	640 648	235
2017	127 113 076	638 586	199
2016	99 006 229	637 683	155
2015	103 136 698	635 759	162
2014	95 553 776	634 487	151
2013	69 561 969	632 067	110
2012	73 298 996	631 188	116

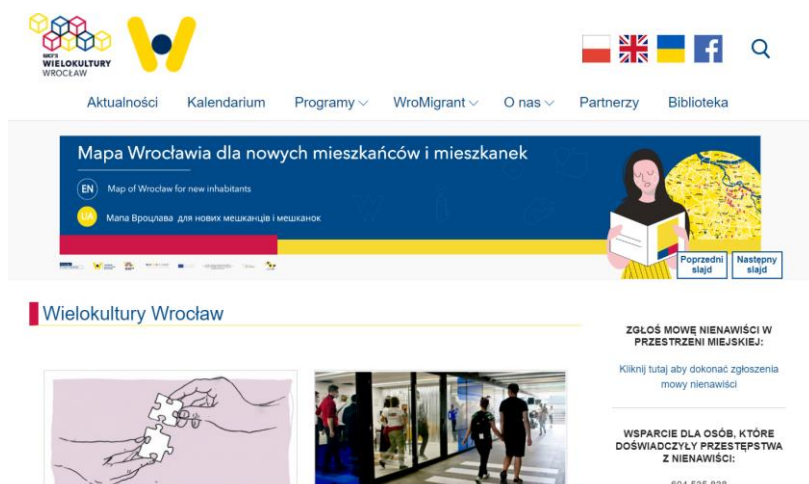
3.2.3.3 Wrocławska strona internetowa poświęcona kwestii dyskryminacji i pomocy osobom dyskryminowanym

Kwestii wsparcia działań antidyskryminacyjnych jest poświęcona dedykowana strona internetowa pod adresem <https://www.wielokultury.wroclaw.pl/>. Strona internetowa jest dostępna dodatkowo w jęz. angielskim oraz ukraińskim.

¹⁹ <https://bip.um.wroc.pl/otwarty-konkurs-ofert/48652/18-11-2020-2756>

²⁰ <https://bip.um.wroc.pl/otwarty-konkurs-ofert/48578/16-11-2020-2728>

Zdjęcie 2 Wroclawska strona internetowa poświęcona kwestii dyskryminacji i pomocy osobom, które zostały nią dotknięte



3.3 Gdańsk

3.3.1 Dokumenty strategiczne i strona internetowa miasta

3.3.1.1 *Gdańsk 2030 Plus Strategia Rozwoju Miasta*

W głównym dokumencie strategicznym Gdańska pochodzącym z 2014 r. *Gdańsk 2030 Plus Strategia Rozwoju Miasta*²¹ nie pojawia się wprost pojęcie „dyskryminacja”. Pośrednio kwestię poszanowania cech wszystkich mieszkańców oraz eliminowania działań dyskryminujących można wywieść z jednego z czterech priorytetów strategicznych miasta:

współpraca, bazująca na szacunku i zaufaniu, tworzy podstawy bezpieczeństwa i ładu społecznego. Każdy wymiar współpracy - między mieszkańcami, instytucjami, przedsiębiorcami i samorządami metropolii - wzmacnia podmiotowość i odpowiedzialność. To współpraca tworzy wspólnotę, jej tożsamość i wewnętrzną solidarność. Jest niezbędnym warunkiem społecznej i ekonomicznej aktywizacji i włączania każdego mieszkańca w proces rozwoju Gdańska, oparty na wymianie informacji oraz dialogu społecznym ukierunkowanym na współdecydowanie;

²¹ https://baw.bip.gdansk.pl/UrządMiejskiwGdansk/document/529012/Uchwa%25c5%2582a-LVII_1327_14

3.3.1.2 Model Integracji Imigrantów i Model na rzecz równego traktowania

W 2016 i 2018 zostały uchwalone przez Gdańsk dwa istotne dokumenty: *Model Integracji Imigrantów*²² i *Model na rzecz równego traktowania*²³. Biorąc pod uwagę zapisy definicyjne istotny jest tu ten ostatni, który definiuje, diagnozuje oraz proponuje szereg działań i rekomendacji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Sama dyskryminacja została zdefiniowana w następujący sposób:

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 sygnatariuszami⁸¹. Dyskryminację można podzielić na bezpośrednią i pośrednią.

3.3.2 Struktury miasta

W ramach Wydziału Rozwoju Społecznego funkcjonuje Referat Spójności Społecznej, który jest odpowiedzialny m.in.:

- koordynowanie wdrażania Modelu na rzecz Równego Traktowania,
- prowadzenie, zlecenie i kontrola zadań z zakresu równego traktowania i integracji imigrantów i imigrantek (spójności społecznej) realizowanych przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wykluczeń społecznych bądź skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania,

²² <https://www.gdansk.pl/download/2017-01/83702.pdf>

²³ https://download.cloudgdansk.pl/gdansk-pl/d/202009155785/broszura_model_na_rzecz_rownego_traktowania_2020.pdf

- promowanie, upowszechnianie i propagowanie spójności społecznej, w tym równego traktowania i integracji społecznej między innymi przez prowadzenie działań edukacyjnych, szkoleniowych, organizację spotkań, warsztatów, forów wymiany doświadczeń,
- koordynowanie prac oraz obsługa rad i zespołów miejskich działających w zakresie integracji społecznej oraz równego traktowania.

Jednocześnie od 2016 w Gdańsku funkcjonuje *Rada ds. Równego Traktowania*. Jej aktywną działalność potwierdzają informacje umieszczane na jej koncie Facebook²⁴. Konto jest obserwowane przez ponad 2 tys. użytkowników. Od 2016 r. funkcjonuje również w Gdańsku Rada Imigrantów i Imigrantek. Do zakresu działania gdańskiej *Rady ds. Równego Traktowania* należy m.in.:

- doradzanie i występowanie do Prezydenta Miasta Gdańska w zakresie inicjatyw zmierzających do realizacji zasady równego traktowania,
- inicjowanie współpracy samorządu, przedsiębiorstw oraz organizacji pozarządowych w zakresie upowszechniania zasady równego traktowania,
- monitorowanie, obserwowanie i analizowanie zjawisk dyskryminacji oraz formułowanie rekomendacji /zaleceń,
- edukowanie oraz promowanie postaw poprzez organizowanie konferencji, szkoleń, warsztatów.

3.3.3 Działania antidyskryminacyjne

3.3.3.1 Model na rzecz równego traktowania

W 2018 został przyjęty przez Radę Miasta Gdańska wcześniej już wspomniany *Model na rzecz równego traktowania*, który oprócz części strategicznej, w tym definicyjnej i diagnostycznej, zawiera szereg zadań i rekomendacji. Dokument zaproponował ich blisko 180 zarówno horyzontalnych, jak i dla poszczególnych obszarów działalności miasta tj.: Edukacji, Zdrowia publicznego i sportu, Integracji społecznej i aktywności obywatelskiej, Kultury i czasu wolnego, Innowacyjności i przedsiębiorczości, Atrakcyjności inwestycyjnej, Infrastruktury, Mobilności i transportu i Przestrzeni publicznej.

Biorąc pod uwagę ich obszerność poniżej wskazano podsumowanie działań w zakresie ww. *Modelu* w 2020 r.²⁵:

²⁴ <https://www.facebook.com/GdanskaRadaRownegoTraktowania/>

²⁵ Dane zostały pozyskane z Raportu o stanie Miasta Gdańska za 2020 rok: <https://bip.gdansk.pl/urzad-miejski/raporty-i-publicacje/Raport-o-stanie-Miasta-Gdanska-za-2020-rok,a,197016>. Na dzień opracowywania niniejszego raportu nie był dostępny raport za 2021 r.

- Weryfikacja pierwszego dwuletniego planu wdrożeniowego Modelu na rzecz Równego Traktowania na lata 2019-2020, we współpracy z wydziałami, biurami oraz jednostkami miejskimi. Priorytetami planu były edukacja oraz tworzenie i dostosowywanie wewnętrznych procedur urzędowych do celów Modelu. W związku z tym zrealizowano serie szkoleń dotyczących dostępności we wszystkich jej obszarach oraz obsługi i współpracy z osobami z niepełnosprawnością dla urzędniczek i urzędników. Kontynuowane były również szkolenia z zakresu obu Modelów dla nowych urzędników i urzędniczek w ramach służby przygotowawczej. W zakresie wewnętrznych procedur stworzono aktualizację polityki antymobbingowej urzędu i rozszerzono ją o wątki dot. antidyskryminacji,
- Przygotowanie kolejnego planu wdrożeniowego na lata 2021-2022,
- Zgodnie z ustawą z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami powołany został zespół koordynatorów ds. dostępności, którzy odpowiedzialni są za planowanie i koordynację wdrażania planu działania na rzecz poprawienia dostępności w Mieście Gdańsku. Jednym z działań koordynatorów była publikacja “Poradnika dostępności cyfrowej dla UMG”, wspierająca w tworzeniu dostępnych cyfrowo dokumentów w urzędzie,
- Zakończono pracę nad poradnikiem projektowania uniwersalnego “Szczegółowe standardy dostępności dla kształtowania przestrzeni i budynków w Mieście Gdańsku” (główny podmiot odpowiedzialny: Biuro Rozwoju Gdańska). Kolejny etap prac to przygotowanie procesu konsultacji społecznych z zachowaniem zasad dostępności,
- Przeprowadzenie szerokiego audytu dostępności architektonicznej, komunikacyjno-informacyjnej i cyfrowej w wydziałach, jednostkach oraz placówkach edukacyjnych Miasta Gdańska. Jego elementem był audyt dostępności cyfrowej ok. 100 stron internetowych UMG oraz aplikacji,
- Wdrożenie listy pomocniczej dotyczącej dostępności dla organizacji pozarządowych, składających oferty w konkursach w obszarze działalności pożytku publicznego, która pomaga zaplanować projekty zgodnie z zasadami dostępności społecznej, architektonicznej, cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej. Wątkom dotyczącym dostępności przypisano również wysoką punktację w ocenie merytorycznej,
- Realizacja przez organizacje pozarządowe 15 projektów społecznych na podstawie ofert na realizację zadania publicznego w obszarze upowszechniania wolności i praw człowieka, równych praw kobiet i mężczyzn oraz wspierania mniejszości etnicznych i narodowych. Projekty te realizowały cele i rekomendacje Modelu, m.in. poprzez prowadzenie Gdańskiego Centrum Równego Traktowania - bezpłatnego wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami, przygotowanie materiałów dotyczących dyskryminacji i mobbingu dla liderów i liderki społeczeństwa obywatelskiego w Gdańsku, prowadzenia cyklu debat dot. ideologii i radykalizmów, szkoleń dla pracowników socjalnych dotyczących rozpoznawania przemocy ze względu na płeć, grup rozwojowych i wzmacniających dla osób LGBT, grup wsparcia dla osób doświadczających mobbingu,

warsztatów wzmacniających kompetencje wychowawcze rodziców, cyklu mentoringu dla kobiet pracujących w branży morskiej, cyklu coachingu dla matek powracających na rynek pracy, czy działań na rzecz godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w tym na rzecz szerszego włączania ojców w życie rodzinne oraz działań integrujących społeczności mniejszości narodowych i etnicznych (łącznie około 3 tys. osób bezpośrednio zaangażowanych w projekty),

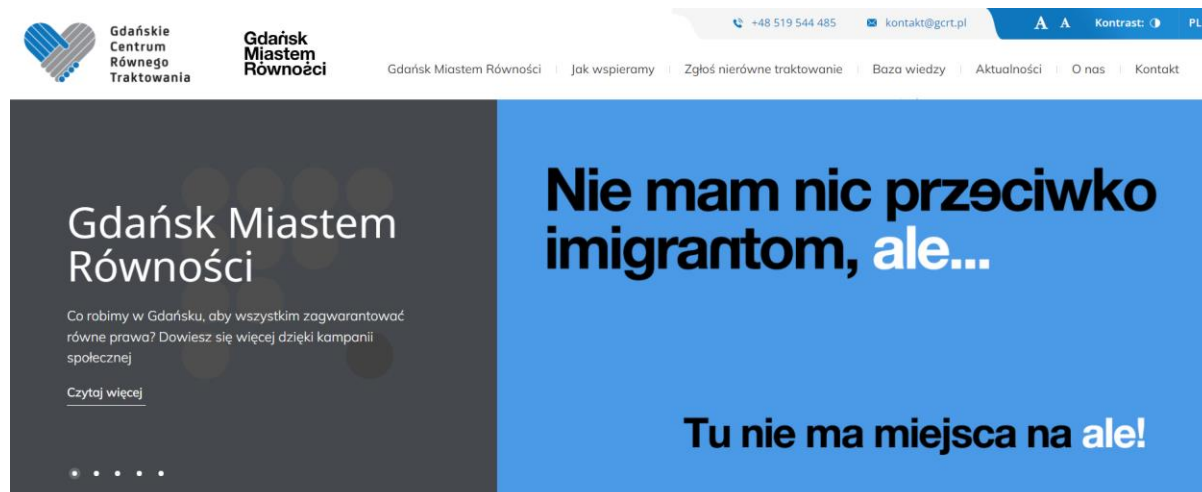
- Kontynuacja działań edukacyjno-informacyjnych w kampanii społecznej „Łączy Nas Gdańsk”, w tym działania dostarczające wiedzę z zakresu obostrzeń i środków bezpieczeństwa w czasie pandemii dla osób niemówiących po polsku,
- Powstanie poradnik “Równościowe komunikowanie” dla osób pracujących w Urzędzie Miejskim w Gdańsku, edukujących na temat tworzenia treści tekstowych i graficznych niewykluczających oraz uwzględniających różnorodność społeczności gdańskiej,
- Kontynuacja działania Gdańskiej Rady na rzecz Równego Traktowania: w 2020 r. odbyło się 9 posiedzeń Rady.

Oprócz ww. działań należy wskazać, że w połowie 2021 r. ruszyło w Gdańsku Gdańskie Centrum Równego Traktowania (GCRT)²⁶. Centrum to zadanie zlecone i finansowane przez Miasto Gdańsk, w odpowiedzi na potrzeby grup dyskryminowanych, mieszkających w Gdańsku. Potrzeba ta została wyrażona w rekomendacji 91. *Modelu na rzecz Równego Traktowania*. W GCRT siły połączyły doświadczone organizacje, od lat zajmujące się wsparciem społecznym. Liderem projektu do 2022 roku jest Stowarzyszenie WAGA, prowadzące na ul. Biskupiej 4 Dom Sąsiedzki, Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz działania na rzecz młodzieży, a także senierek i seniorów.

Wyżej wskazane GCRT prowadzi dedykowaną stronę pod adresem: <https://gcrt.pl/>

²⁶ <https://gcrt.pl/>

Zdjęcie 3 – Gdańska strona internetowa poświęcona kwestii dyskryminacji i pomocy osobom, które zostały nią dotknięte



Umowę z Gminą Gdańsk podpisała także Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA, specjalizująca się od wielu lat w budowaniu wsparcia dla osób z zaburzeniami i w kryzysie psychicznym, a także przeciwdziałaniem marginalizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

3.3.3.2 Konkursy ofert dla organizacji pozarządowych na realizację projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na poszczególne/ wszystkie przestanki²⁷

W 2021 roku w ramach zlecenia zadań publicznych zrealizowano w Gdańsku 19 projektów społecznych, których bezpośrednim celem była właśnie ochrona i upowszechnianie praw człowieka, praw kobiet i mężczyzn oraz wsparcie mniejszości etnicznych i narodowych. Projekty te realizowały cele i rekomendacje modelu, m.in. poprzez działanie Gdańskiego Centrum Równego Traktowania, przygotowanie materiałów dotyczących dyskryminacji i mobbingu dla liderów i liderki społeczeństwa obywatelskiego w Gdańsku, przeprowadzenie cyklu debat dotyczących radykalizmów i szkoleń dla pracowników socjalnych, dotyczących rozpoznawania przemocy ze względu na płeć, prowadzenie grup rozwojowych i wzmacniających dla osób LGBT oraz grup wsparcia dla osób doświadczających mobbingu, organizowanie warsztatów wzmacniających kompetencje wychowawcze rodziców, mentoringu dla kobiet pracujących w branży morskiej, coachingu dla matek powracających na rynek pracy, działań na rzecz godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w tym na rzecz szerszego włączania ojców w życie rodzinne, oraz działań integrujących społeczności mniejszości narodowych i etnicznych. We wszystkie te projekty bezpośrednio zaangażowanych było 3000 osób.

W celu zapewnienia zgodności realizacji zadań publicznych przez organizacje pozarządowe z polityką równych szans i Modelem na rzecz Równego Traktowania opracowano „listę pomocniczą”, która pozwala organizacjom na etapie tworzenia ofert konkursowych planować projekty zgodnie z zasadami

²⁷ Na podstawie: <https://bip.gdansk.pl/urząd-miejski/wydział-rozwoju-społecznego/Sprawozdanie-z-realizacji-Programu-Współpracy-Miasta-Gdanska-z-organizacjami-pozarządowymi-na-rok-2021,a,220949>

dostępności społecznej (dbałości o potrzeby różnorodnych mieszkańców Gdańska), architektonicznej, cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej. Choć korzystanie z listy nie było obowiązkowe w konkursach organizowanych w 2021 roku, deklaracjom dotyczącym dostępności najczęściej przypisywano wysoką punktację przy ocenie merytorycznej złożonych ofert. „Lista pomocnicza” stanowi pierwsze w Polsce tego rodzaju narzędzie na poziomie samorządu i zarówno zawarte w niej wskazówki, jak i planowane do wdrożenia działania mają służyć uwzględnianiu dostępności w projektach społecznych oraz oferować jeszcze większe wsparcie dla organizacji i liderów społeczeństwa obywatelskiego, tak aby projektowana przez nie zmiana społeczna pełniej ujmowała różnorodność potrzeb społeczności gdańskiej.

Jednym z kluczowych elementów Gdańskiego Modelu Integracji Imigrantów jest funkcjonowanie Miejskiego Centrum Informacji i Wsparcia Imigrantów prowadzonego przez organizację pozarządową – Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek, które oferuje tzw. „pomoc pierwszej linii”. Centrum wspiera nowych mieszkańców i mieszkanki Gdańska w usamodzielnieniu się i integracji społecznej. Świadczy stałe usługi w zakresie porad prawnych i psychologicznych, konsultacji dotyczących legalizacji pobytu, doradztwa zawodowego, wsparcia grup szczególnie narażonych na wykluczenie (zwłaszcza dzieci i młodzieży) itp. Działania powyższe realizowane są przez ekspertów w poszczególnych dziedzinach, w bliskiej współpracy z instytucjami publicznymi, innymi organizacjami pozarządowymi i wolontariuszami. W ramach zadań zleconych przez miasto Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek organizowało również przez cały 2021 rok kursy języka polskiego dla obcokrajowców.

Poniższa tabela ilustruje wysokość dotacji dla organizacji pozarządowych w latach 2012-2020.

lata	przyznane dotacje organizacjom pozarządowym w PLN	liczba mieszkańców	kwota w PLN przypadająca na 1 mieszkańca
2020	70 893 676	470 805	151
2019	68 758 602	470 907	146
2018	55 481 244	466 631	119
2017	47 932 264	464 254	103
2016	40 600 839	463 754	88
2015	39 272 437	462 249	85
2014	37 495 523	461 489	81
2013	35 097 815	461 531	76
2012	32 968 766	460 427	72

4 Wnioski

Poniższa tabela podsumowuje zebrane informacje w zakresie polityki antidyskryminacyjnej realizowanej w Warszawie, Wrocławiu i Gdańsku. Jedynie Wrocław nie dysponuje całościowym dokumentem definiującym i określającym politykę lub działania w tym zakresie. Wrocław natomiast skoncentrował się na działaniach związanych z poprawą warunków funkcjonowania osób innej narodowości lub pochodzenia etnicznego. W każdym z miast funkcjonuje odrębna komórka organizacyjna lub odrębne stanowisko poświęcone kwestii działań antidyskryminacyjnych. Również rozwijane są mniejsze lub większe programy działań w tym zakresie. Kwestia ta istnieje również w obrębie przekazu zewnętrznego, w ramach którego istnieją dedykowane strony internetowe informujące o działaniach, możliwościach wsparcia lub wydarzeniach związanych z debatą na temat dyskryminacji. Należy jednak stwierdzić, że kwestia ta dopiero zakorzenia się w bieżącej działalności urzędów i politykach publicznych miast.

Lp.	Pytanie badawcze	Warszawa	Wrocław	Gdańsk	
1.	Czy dyskryminacja jest definiowana w dokumentach strategicznych i programowych administracji samorządowej na poziomie miasta?	+	-	+	
2.	Jeśli w dokumentach jest przyjęta definicja, to czy odpowiada przyjętej w badaniu?	+	n.d.	+	
3.	Jeśli w dokumentach funkcjonuje definicja dyskryminacji, to które cechy chronione zostały w niej uwzględnione?	Płeć		+	+
		Wiek		+	+
		Niepełnosprawność		+	+
		Rasa		+	+
		Narodowość		+	+
		Pochodzenie etniczne		+	+
		Religia		+	+
		Wyznanie		+	+
		Światopogląd		+	+
		Orientacja seksualna	+	+	
Tożsamość płciowa	+	+			
4.	Czy istnieje strona miasta poświęcona kwestii wsparcia osób dyskryminowanych?	+	+	+	
5.	Czy istnieje skonkretyzowany plan /program obejmujący całościowo kwestię działań antidyskryminacyjnych?	+	+	+	
6.	Jeśli tak, to czy w 2020 r. lub 2021 r. były realizowane działania wprost nazwane jako działania antidyskryminacyjne wynikające z tego planu /programu?	+	+	+	
7.	Czy są stanowiska urzędu uwzględniające /odpowiedzialne za przeciwdziałanie dyskryminacji?	+	+	+	
8.	Jeśli istnieją, gdzie w strukturze urzędu są umocowane takie stanowiska?	Pełnomocnik lub doradca prezydenta obejmujący całościowo kwestię dyskryminacji	-	-	-
		Pełnomocnik lub doradca prezydenta obejmujący wybrane lub wszystkie cechy chronione	+	+	-
		Rada opiniodawcza przy prezydencie	-	+	+
		Odrębna komórka pierwszego poziomu (bezpośrednio podległa pod prezydenta lub jego zastępcę)	-	-	-
		Odrębna komórka drugiego poziomu (w ramach komórki pierwszego poziomu)	+	+	+
9.	Czy w urzędzie istnieje jednostka (zespół, referat itp.) formalnie odpowiedzialna za przeciwdziałanie dyskryminacji i prowadzenie polityki antidyskryminacyjnej?	+	+	+	
10.	Jeśli istnieje, czy jej działalność i kompetencje są jasno określone i komunikowane do wewnątrz i na zewnątrz Urzędu?	+	+	+	

Lp.	Pytanie badawcze	Warszawa	Wrocław	Gdańsk
11.	Czy na 2021 r. lub lata kolejne były ogłaszane i pozytywnie rozstrzygnięte konkursy ofert dla organizacji pozarządowych na realizację projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na poszczególne/ wszystkie przesłanki?	+	+	+

Porównując współpracę poszczególnych miast z organizacjami pozarządowymi w ujęciu ogólnym można stwierdzić, że najwięcej zadań sektorowi pozarządowym jest zlecane we Wrocławiu.

lata	kwota w PLN przypadająca na 1 mieszkańca		
	Warszawa	Wrocław	Gdańsk
2020	152	277	151
2019	115	219	146
2018	94	235	119
2017	89	199	103
2016	82	155	88
2015	72	162	85
2014	68	151	81
2013	65	110	76
2012	67	116	72

Przeprowadzona analiza nie uwzględnia specyfiki miasta stołecznego Warszawy z jego podziałem administracyjnym i kompetencyjnym uwzględniającym dzielnice i ich jednostki, w tej perspektywie warto byłoby przeznaczyć odrębne opracowanie wyłącznie dla stolicy.

W analizie ogólnodostępnych miejskich źródeł informacji zwraca uwagę ich jakość – dostępność (intuicyjność) informacji o działalności danego ciała lub podmiotu, aktualność publikowanych informacji i ogłoszeń (ostatnia wzmianka dot. BKDS jest z 2020 roku), a także bieżący kontakt z mieszkańcami. W tym ostatnim przypadku zwraca uwagę aktywność i wykorzystanie mediów społecznościowych w przypadku Gdańska oraz w mniejszym zakresie Wrocławia.

W Warszawie wśród podmiotów realizujących politykę równościową wyróżnia się Centrum Wielokulturowe, należy jednak mieć na uwadze, że jest to inicjatywa realizowana w formule konkursowej (organizacja pozarządowa otrzymuje dofinansowanie z Miasta na prowadzenie Centrum). Ta perspektywa może wskazywać na pewną różnicę w podejściu do działań społecznych realizowanych w różnych miastach – polegającą na samodzielnej realizacji zadań przez jednostki miejskie (czy większym zakresie pozostającym w gestii samorządu) lub też na zleceniu zadań integracyjnych i antydyskryminacyjnych organizacjom pozarządowym, które w ramach finansowania ze środków publicznych realizują zadanie publiczne w tym właśnie zakresie.

Zestawienie wybranych danych charakteryzujących aktywność samorządu wskazuje obszary pozostające bez odpowiedzi – w tym podstawowy dotyczy różnic pomiędzy grupami narażonymi na dyskryminację lub jej doświadczających ze względu na różne przesłanki. Hipoteza jest taka, że osoby

z różnych grup są w większym lub mniejszym stopniu narażone na dyskryminację a polityki publiczne w różnym stopniu je chronią i wspierają (prawa osób z grup „mniej kontrowersyjnych” i o silniejszej pozycji społecznej są lepiej zabezpieczone). I choć w perspektywie wewnętrznej danej grupy w wielu przypadkach to wsparcie będzie nadal niewystarczające, to w porównaniu z inną grupą dyskryminowaną jest nieporównanie większe.

W tej perspektywie wydaje się, że warto byłoby w kolejnej analizie zastosować badanie przekrojowe – wybrać jedną lub kilka przesłanek dyskryminacji „mniej popularnych” czy też w mniejszym stopniu jednoznacznie akceptowalnych w społecznościach lokalnych i sprawdzić w jakim stopniu i zakresie uwzględniane i realizowane są ich prawa człowieka i jak realizowane są działania antidyskryminacyjne. Dla takiego badania należałoby wybrać grupę społeczną obciążoną przesłanką inną niż niepełnosprawność – czyli np. społeczność LGBT / Romów / uchodźców innych niż Ukrainki itp. i poddać analizie zapisy w dokumentach i podejmowane działania ukierunkowane na wsparcie i ochronę praw osób właśnie z tej badanej grupy w wybranych samorządach. Takie badanie pozwoliłoby wskazać dobre praktyki skutecznej polityki antidyskryminacyjnej i znacząco kształtującej relacje wewnątrz społeczności, a nie tylko podążające za silnym i wyraźnym głosem najsłabszych środowisk.

* * *

