

RAPORT

Polityka antydiskryminacyjna

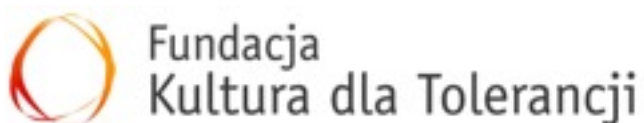
*wśród małopolskich organizacji pozarządowych
i jednostek samorządu terytorialnego*

Kraków 2015

Raport z badań zrealizowanych w ramach projektu „Wspólnym głosem: sieciowanie organizacji LGBT w Małopolsce” dofinansowanego ze środków programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.



Projekt zrealizowany przez Fundację Kultura dla Tolerancji oraz Fundację Równość.org.pl



Opracowanie raportu: Mieszko Hajkowski

Realizacja badania: Dariusz Krupa, Magdalena Mijas, Mikołaj Czerwiński, Mieszko Hajkowski, Krzysztof Kacprzak

Analiza danych: Karolina Koziara

Korekta i redakcja: Magdalena Mijas

Opracowanie graficzne: Karolina Koziara

Zdjęcie z okładki: Benson Kua, na licencji CC BY-SA 2.0.

Wspólnym głosem – kilka słów o projekcie i założeniach badania

Niniejszym oddajemy w Państwa ręce raport z badań zrealizowanych w ramach projektu „Wspólnym głosem: sieciowanie organizacji LGBT w Małopolsce” finansowanego ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Projekt realizowany był od maja do listopada 2015 roku przez Fundację Równość.org.pl oraz Fundację Kultura dla Tolerancji przy współpracy krakowskich i katowickich organizacji, które działają na rzecz równości i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i seksualność. Nie udałby się on bez zaangażowania Fundacji Trans-Fuzja, Stowarzyszenia Krakowski Klub Sportowy Krakery, Stowarzyszenia Queerowy Maj, Stowarzyszenia Profilaktyki i Wsparcia w Zakresie HIV/AIDS „Jeden Świat”, Stowarzyszenia Tęczówka oraz Stowarzyszenia Bears of Poland. Celem projektu było wsparcie i wzmocnienie współpracy między wymienionymi organizacjami, które w toku dofinansowanych ze środków programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich warsztatów, szkoleń i spotkań eksperckich przygotowały się od strony merytorycznej i formalno-prawnej do zinstytucjonalizowania swojej inicjatywy w formie sieci organizacji a docelowo także związku stowarzyszeń – federacji. Organizacje wymieniały się dobrymi praktykami poznając podczas wizyty studyjnej działalność Federacji na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, wypracowały wewnętrzne dokumenty sieci/federacji podczas licznych konsultacji prawniczych oraz zbudowały długoterminową strategię działania przy wsparciu pozyskanych do współpracy ekspertów. Podczas półrocznej pracy nad projektem przedstawiciele organizacji wzięli także udział we wzmacniających ich kompetencje szkoleniach obejmujących tematy: kontaktów z dziennikarzami i reprezentacji w mediach, rzecznictwa i lobbingu politycznego oraz komunikacji wewnętrznej i technik pracy zespołowej. Dzięki tym działaniom nie tylko mamy nadzieję stworzyć pierwszą w Polsce federację organizacji przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, ale w perspektywie także powołać lokalne centrum społeczności LGBTQ (osób homoseksualnych, biseksualnych, transpłciowych i queerowych) w Krakowie. Jeszcze na etapie przygotowywania projektu zdefiniowaliśmy dwa główne cele prezentowanego badania. Pierwszym z nich było określenie potencjału zrzeszania się małopolskich organizacji pozarządowych i grup nieformalnych podejmujących działania na

rzecz równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji przede wszystkim ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Drugim celem badania była ocena treści dokumentów programowych małopolskich jednostek samorządowych pod kątem przeciwdziałania wykluczeniu i dyskryminacji. Pierwszy z wspomnianych celów był dla nas istotny z perspektywy planów powołania siłami lokalnych organizacji pierwszej w Polsce federacji organizacji LGBT. Drugi cel zdefiniowaliśmy w kontekście planów wzmocnienia współpracy między trzecim sektorem a samorządem lokalnym, której niezbędnym prerekwizytem była dla nas diagnoza aktualnej sytuacji.

Badanie „Polityka antydyskryminacyjna wśród małopolskich organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego” ma zatem wymiar rozwojowy dla sieci. Umożliwia bowiem stworzenie/rozbudowanie koalicji organizacji zajmujących się wyżej wskazaną tematyką. Zaproszenie do udziału w badaniu było także jednym z pierwszych komunikatów o przygotowaniach do powołania sieci/federacji, jaki został przekazany poza organizacje założycielskie. Zwiększając rozpoznawalność projektu przyczynia się zatem również do pozyskania nowych koalicjantów na drodze do budowania federacji.

Badanie polityki antydyskryminacyjnej organizacji pozarządowych i ich potencjału zrzeszeniowego

Pierwsza część badania kierowana do organizacji pozarządowych i grup nieformalnych została przeprowadzona w oparciu o terytorialne kryterium doboru. Interesowały nas wszystkie podmioty trzeciego sektora, szeroko rozumianego jako ogół organizacji pozarządowych zarejestrowanych jak i nieposiadających prawnego umocowania, które działają na terenie województwa małopolskiego i podejmują działania mające na celu zwalczanie szeroko rozumianej dyskryminacji. Tak przyjęte kryterium doboru umożliwiło włączenie w badania organizacje, które zarejestrowane są poza Małopolską, ale które proaktywnie dążą do zmiany społecznej wśród osób zamieszkujących to województwo. Przykład stanowi warszawska Fundacja Transfuzja, której wolontariusze i wolontariuszki organizują grupy wsparcia dla osób transpłciowych w Krakowie.

Celami głównymi badania ankietowego wśród organizacji pozarządowych i grup nieformalnych było:

- rozpoznanie organizacji pozarządowych i grup nieformalnych prowadzących działania na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji na terenie Małopolski
- zbadanie ich potencjału w kontekście tworzenia sieci, a w dalszej perspektywie federacji, na rzecz równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.

Celami szczegółowymi tej części projektu było:

- Zidentyfikowanie organizacji, które podejmują działania antydyskryminacyjne lub na rzecz ochrony praw człowieka w ramach swojej działalności statutowej lub poza nią
- Dokonanie charakterystyki podejmowanych w regionie działań antydyskryminacyjnych ze względu na częstotliwość, zasięg, rodzaj i fakt podejmowania współpracy z władzami różnego szczebla
- Określenie faktu zrzeszania się organizacji (w federacje, sieci itp.) i określenie faktu

podejmowania działań antidyskryminacyjnych przez te zrzeszenia

- Wskazanie trudności, z jakimi borykają się organizacje podejmujące działania antidyskryminacyjne

Pod pojęciem dyskryminacji rozumiemy sytuację, w której jakaś osoba bądź grupa ludzi spotyka się z gorszym traktowaniem, ograniczeniem jej praw, nietolerancją, wykluczeniem, a jej rola w życiu społecznym, politycznym, rodzinnym itd. jest dyskredytowana lub negowana.

Metodologia badania małopolskich NGO'sów

Analiza zaangażowania organizacji pozarządowych i grup nieformalnych w działalność antydyskryminacyjną, a także ocena ich motywacji do przystąpienia do federacji została zrealizowana w formie badania ankietowego przeprowadzonego drogą internetową.

Wybór metody ilościowej wynikał z celu badania. Zależało nam na zarysowaniu szerokiej charakterystyki organizacji pozarządowych działających na terenie Małopolski. Charakterystyka ta uwzględniała interesujące nas pod kątem tworzenia federacji elementy ich funkcjonowania. Na etapie budowania federacji kluczowe dla nas pytania to:

- Czy i jakie organizacje mogą być zainteresowane przystąpieniem do federacji?
- Jaki jest potencjał regionu w wymiarze pozarządowych inicjatyw mających na celu walkę z dyskryminacją?
- Czy i w jaki sposób organizacje programowo przeciwdziałające nierównościom społecznym realizują swoje cele statutowe?
- W jakich obszarach federacja może wesprzeć organizacje członkowskie?
- Jaką pozycję zajmują działania mające na celu walkę z dyskryminacją na tle orientacji seksualnej i tożsamości płciowej?
- Jakie są dotychczasowe doświadczenia organizacji związane ze zrzeszaniem się w organizacje parasolowe?

Tak zarysowane pytania wymagają maksymalnie szerokiego spojrzenia na NGO'sy w regionie. Brak pogłębionych obserwacji funkcjonowania organizacji uprawomocnia zastosowanie metody ilościowej.

Jak już wcześniej wspomniano, ankieta była dystrybuowana za pośrednictwem mailingu do organizacji i grup nieformalnych. Łącznie, w dwóch turach, wysłano ponad 2000 zaproszeń do uczestnictwa w badaniu drogą mailową. Dodatkowym narzędziem służącym zbieraniu danych był portal społecznościowy Facebook. Organizacje zaangażowane w powstawanie federacji udostępniały ankietę na swoich profilach (tzw. funpage'ach). Zaproszenia do udziału w badaniu opublikowane zostały także w obrębie grup dyskusyjnych dla członków NGO na portalu Facebook (np. grupie Centrum Obywatelskie) a także na stronie www.ngo.pl. Ankieta zawierała nie więcej niż 33 pytania (w tym pytania

metryczkowe), ilość zadanych w ankiecie pytań różniła się w zależności od wskazanych odpowiedzi na tzw. pytania filtrujące. Ich zadaniem jest naprowadzanie respondenta lub respondentki na właściwy ich doświadczeniom blok pytań, z pominięciem tych, które nie dotyczą przedmiotu działalności organizacji zgodnie z informacją udzieloną w odpowiedzi na pytanie filtrujące. Ankieta domyślnie była anonimowa i respondenci/respondentki nie musieli/ały zdradzać nazwy organizacji, którą reprezentowali/ły. Organizacje zainteresowane otrzymaniem wyników badań lub aktualnych informacji na temat działań sieci/federacji były proszone o pozostawienie adresu e-mail.

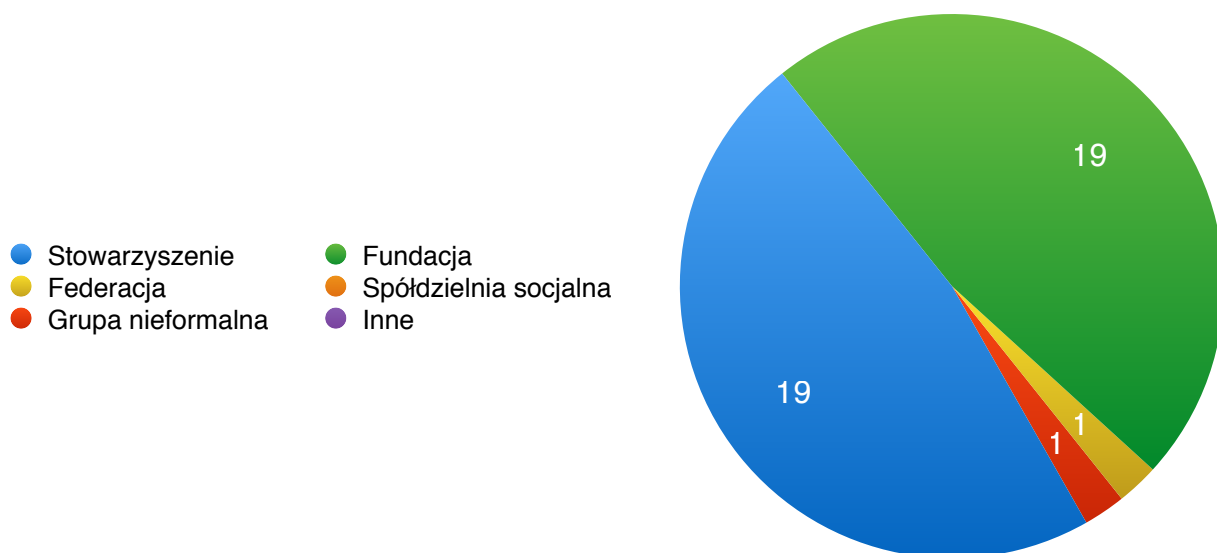
Poza częścią o statusie prawnym organizacji i metryczce zbierającej podstawowe informacje o charakterze organizacji, pytania kwestionariuszowe były podzielone na następujące obszary naszego zainteresowania:

- formalna reprezentacja polityki antydyskryminacyjnej w dokumentach regulujących pracę organizacji
- działalność antydyskryminacyjna organizacji na przestrzeni ostatnich 3 lat (sierpień 2012 – sierpień 2015)
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową na przestrzeni ostatnich 3 lat
- doświadczenia związane z działaniem w federacji i zainteresowanie przystąpieniem do federacji zajmującej się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową

Z treścią ankiety można zapoznać się sięgając do Aneksu I naszego raportu.

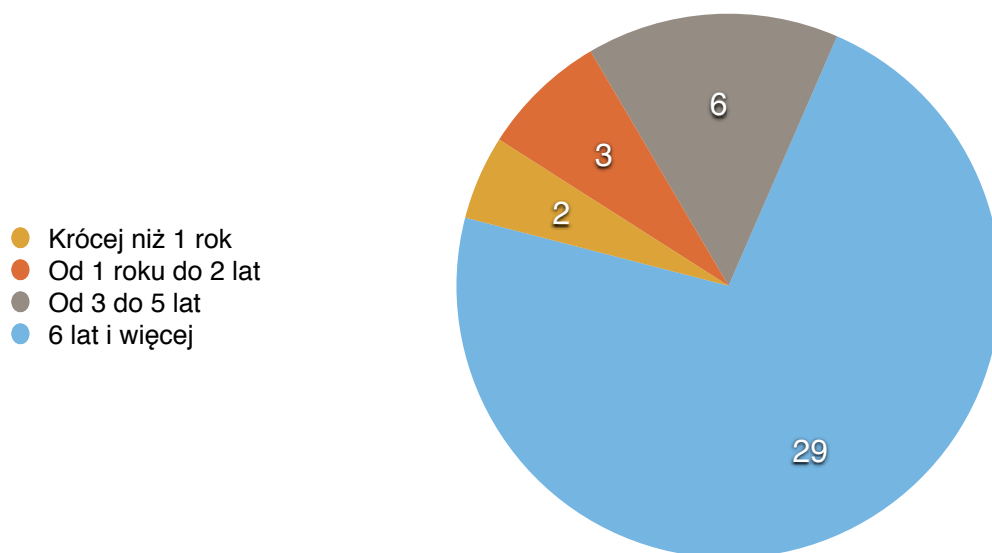
Charakterystyka próby

W odpowiedzi na zaproszenia do wzięcia udziału w ankiecie odpowiedziało 40 organizacji – 19 stowarzyszeń, 19 federacji, 1 grupa nieformalna oraz 1 federacja. W ankiecie uwzględniono także formę prawną spółdzielni socjalnej. Niemal wszystkie organizacje (95%) zadeklarowały zarejestrowanie swojej działalności na terenie województwa małopolskiego.



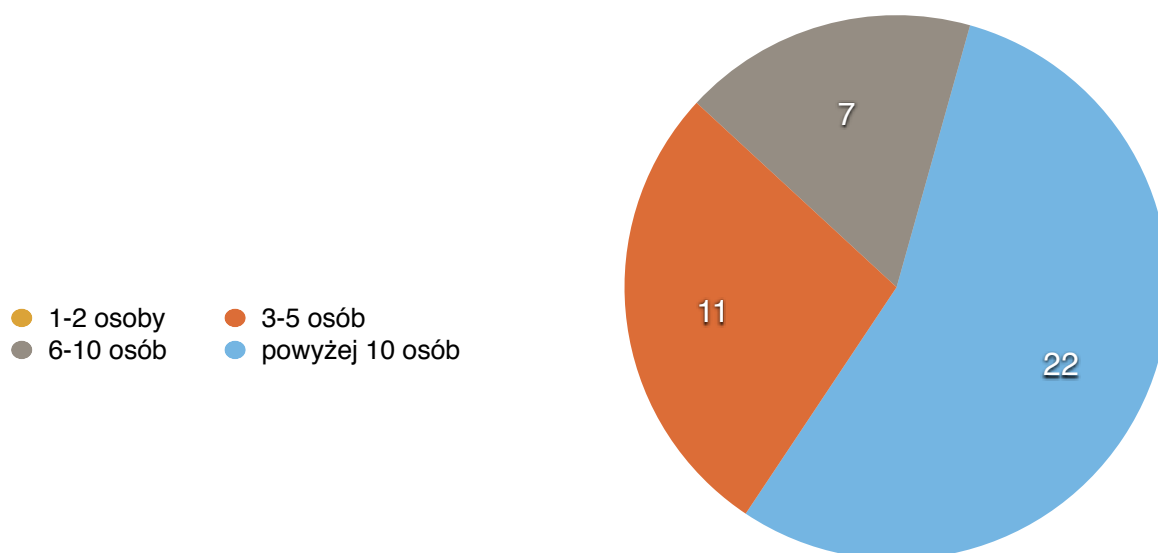
Rys. 1. Prawna forma organizacji

Łącznie 29 organizacji, które wzięły udział w badaniu prowadzi swoją działalność od co najmniej 6 lat. 6 organizacji zostało powołanych 3-5 lat temu, a trzy rozpoczęły swoją działalność 1-2 lat temu. Wśród organizacji, które znalazły się w naszej próbie dwie dopiero rozpoczynają swoją przygodę z aktywizmem i działają krócej niż rok.



Rys. 2. Lata działalności organizacji

Najmniejsza liczba osób angażujących się w pracę organizacji, które odpowiedziały na zaproszenie do udziału w badaniu to trzy. W 11 działach 3-5 osób, nielicząc zaś kategorię stanowią średnie organizacje (według przyjętego przez nas podziału), gdzie działają 6-10 osób – taką odpowiedź wybrało bowiem 7 organizacji. Najliczniejszą grupę w naszych badaniach stanowią większe organizacje, w których działają ponad 10 osób.



Rys. 3. Liczba osób angażujących się w pracę organizacji

Warto zaznaczyć, że pytaliśmy o osoby „aktywnie angażujące się w pracę” organizacji uwzględniając zarówno osoby zatrudnione, jak też wykonujące swoje zadania nieodpłatnie. Tak zadane pytanie pozwoliło na oszacowanie realnej wielkości organizacji i uniknięcie nieprzystającej do warunków trzeciego sektora definicji, w której praca oznacza pobieranie wynagrodzenia za pełnienie swoich obowiązków.

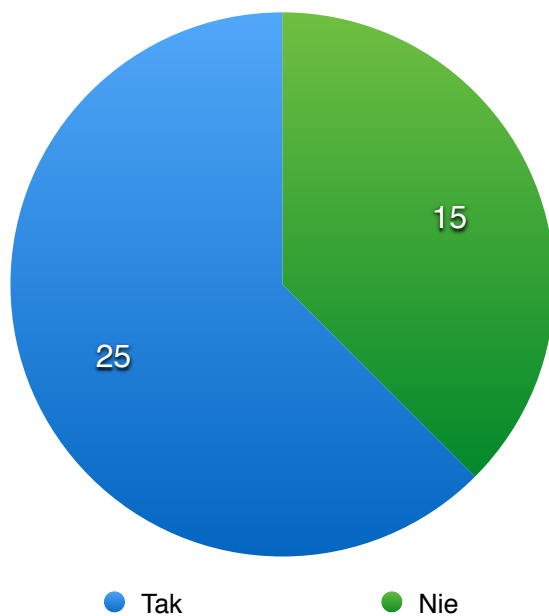
Mimo, że w Krakowie mieszczą się centralne jednostki NGO'ów działających na terenie Małopolski, za znamienne należy uznać niską zwrotność ankiet z mniejszych miejscowości. 80% odpowiedzi należy do organizacji z powiatu krakowskiego oraz Krakowa. Po jednej ankiecie nadesłano z pozostałych powiatów: bocheńskiego, brzeskiego, limanowskiego, miechowskiego, nowotarskiego, olkuskiego, tarnowskiego i wielickiego. Małe zainteresowanie ankietą może wynikać z jej tematyki – w mniejszych miejscowościach problemy dyskryminacji zrzucane są na karb dużych miast, a o polityce antidyskryminacyjnej

urzędów gmin praktycznie nie ma mowy (o czym będziemy pisać w rozdziale poświęconym analizie treści dokumentów samorządowych). Trzeci sektor z rzadka łąta te luki w małych miejscowościach. Na przykładzie działań na rzecz społeczności lesbijek, gejów, osób transpłciowych i biseksualnych autorki inspirującego opracowania „Spoza centrum widać więcej” (Fundacja Przestrzeń Kobiet, Kraków 2015) zwracają uwagę na centralizację działań pozarządowych organizacji i inicjatyw. Wskazują także na brak kontaktu organizacji LGBT z kobietami z małych miejscowości i działanie „zza biurka” jako domyślny sposób wdrażania aktywistycznych ideałów w życie. Tym samym brak kultury samostanowienia wykluczonych społeczności potęgowany jest przez brak zainteresowania tematyką dyskryminacji wśród władzy, jak i przez trzeci sektor, którego działalność skupia się przede wszystkim na dużych miastach.

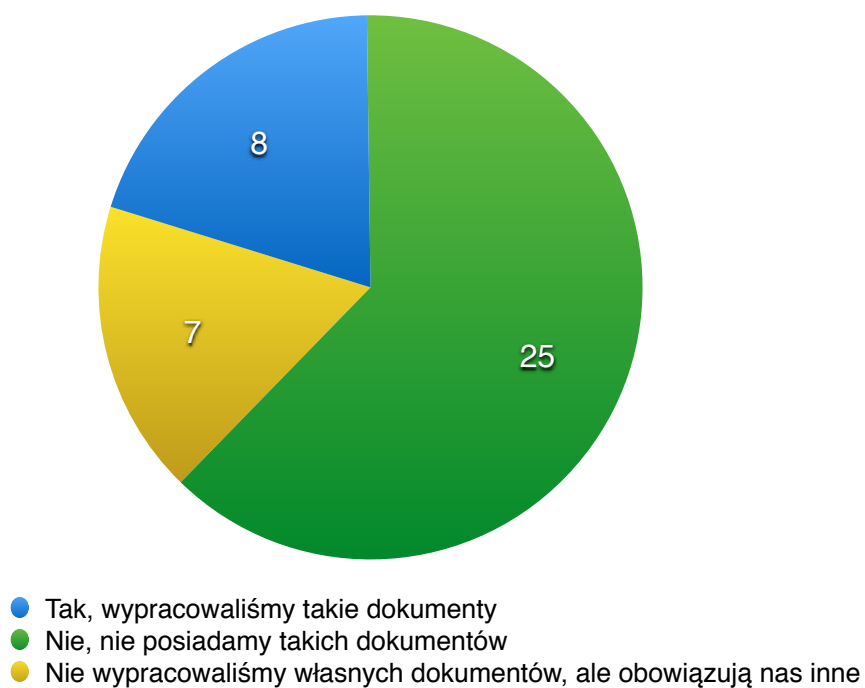
Analiza wyników ankiety do organizacji pozarządowych

Od statutu po kontrakt. Reprezentacja polityki antydyskryminacyjnej w dokumentach regulujących pracę organizacji

Na 40 organizacji objętych badaniem 25 posiada w swoim statucie zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji. Tyle samo (25) organizacji nie dysponuje żadnymi dokumentami dodatkowymi (np. uchwałami, zbiorami zasad, zapisami w umowach) regulującymi politykę antydyskryminacyjną w obrębie samej organizacji oraz prowadzonej przez nią działalności. 8 organizacji wypracowało takie dodatkowe dokumenty, 7 zaś odpowiadając na to samo pytanie wskazało na inne obowiązujące dokumenty, takie jak zapisy umów w ramach realizowanych projektów czy porozumienia o współpracy, w których takie zapisy się znalazły.



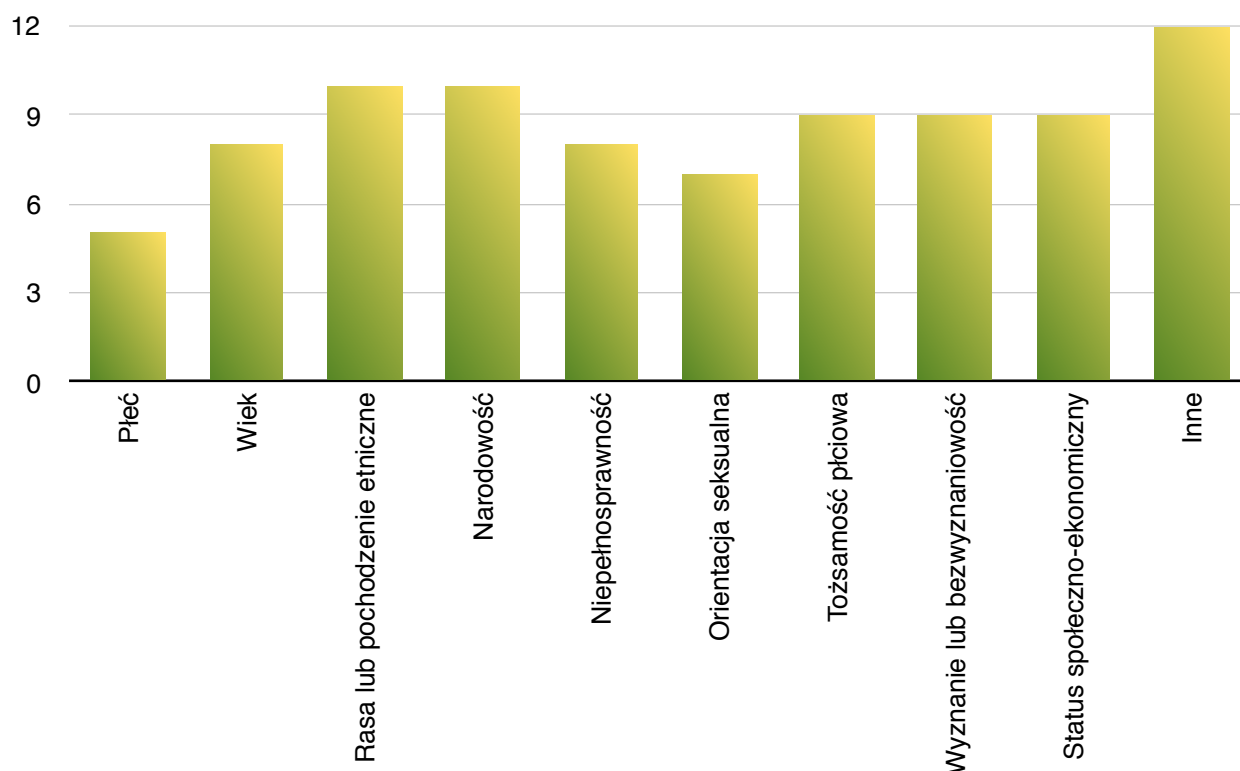
Rys. 4. Obecność zapisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji w statucie organizacji



Rys. 5. Obecność zapisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji w dodatkowych dokumentach regulujących politykę antydyskryminacyjną w obrębie organizacji

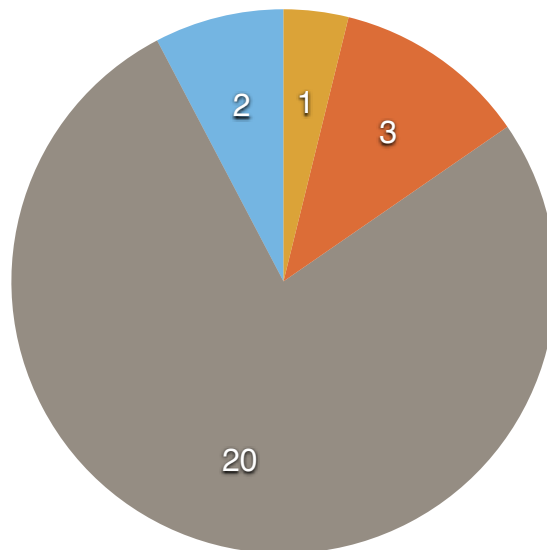
Wyników badań w temacie zapisów antydyskryminacyjnych z pewnością nie należy traktować jako reprezentatywnych. By dowiedzieć się, jaki jest procent organizacji trzeciego sektora działających na terenie Małopolski, które posiadają zapisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji należy przeprowadzić analizę treści dokumentów regulujących działalność wszystkich zarejestrowanych, jak i nieformalnych podmiotów. Tak skrupulatna analiza wykraczała poza cele niniejszego badania.

Wśród najczęściej wymienianych przesłanek dyskryminacji znajdujących się w wewnętrznych dokumentach organizacji oraz regulacjach instytucji zewnętrznych, które organizacja powinna przestrzegać znajdują się rasa i narodowość – takie zapisy pojawiają się w dokumentach 10 organizacji. Prawie równie często wskazywano na tożsamość płciową, wyznanie lub bezwyznaniowość oraz status społeczno-ekonomiczny (po 9 wskazań). 8 organizacji wyszczególniło w tym pytaniu wiek i niepełnosprawność, a 7 orientację seksualną. Najmniej organizacji zaznaczyło płeć jako przesłankę dyskryminacji znajdującą się w dokumentach regulujących ich funkcjonowanie. Organizacje dodały też inne przesłanki, które ujęte są w ich polityce: stan zdrowia, wygląd, przekonania, miejsce zamieszkania, wykształcenie, ekspresja płciowa, dieta oraz „równość wobec stosowania prawa”.



Rys. 6. Przesłanki uwzględnione w dodatkowych dokumentach regulujących politykę antydyskryminacyjną w obrębie organizacji

Na powyższe pytanie odpowiedziało 15 z 40 organizacji, które wzięły udział w badaniu. Na kolejne – o potrzebę podjęcia działań w celu wzmocnienia polityki antidyskryminacyjnej w organizacji – odpowiedziało 25. Zaledwie jedna piąta organizacji zauważa potrzebę zorganizowania warsztatów i szkoleń dotyczących metod identyfikowania przejawów i przeciwdziałania dyskryminacji dla członków organizacji (trzy wskazania) oraz uchwalenia lub uszczegółowienia polityki antidyskryminacyjnej organizacji (jedno wskazanie). Dwie organizacje zasugerowały również nieujęte w kwestionariuszu aktywności: dopracowanie („po raz kolejny”) zasad komunikacji oraz warsztaty wzmacniające czynniki równościowe. Przeważająca większość organizacji nie uważa podjęcia działań w celu wzmocnienia swojej polityki antidyskryminacyjnej za konieczne (20 wskazań).



- Uchwalenie lub uszczegółowienie polityki antidyskryminacyjnej organizacji/grupy
- Organizacja warsztatów i szkoleń dotyczących metod identyfikowania przejawów i przeciwdziałania dyskryminacji dla członków organizacji/grupy
- Nie dostrzegamy konieczności podejmowania żadnych z powyższych działań
- Inne

Rys. 7. Potrzeba podjęcia działań wzmacniających politykę antidyskryminacyjną w obrębie organizacji

Interpretacja tych wyników może być dwojaka. Organizacje pozarządowe zajmujące się zwalczaniem wykluczeń społecznych niechętnie wzmacniają swoje kompetencje i pogłębiają rozumienie zjawiska dyskryminacji. Wyniki mogą też świadczyć o tym, że organizacje nie potrzebują dodatkowych warsztatów, bo... nie spodziewają dowiedzieć się tam czegoś, czego jeszcze nie wiedzą. Potwierdza tę tezę fakt, że wszystkie 6 organizacji, w przypadku których działania na rzecz zwalczania dyskryminacji stanowią ponad połowę wszystkich działań lub które realizują wyłącznie takie działania, nie widzi konieczności korzystania z wyżej wymienionych możliwości. Wniosek nasuwa się jeden: formująca się federacja działających na terenie Małopolski organizacji powinna przemyśleć, na którym miejscu wśród swoich priorytetów umiejscowić przygotowanie oferty szkoleniowej dla swoich członków i członkiń.

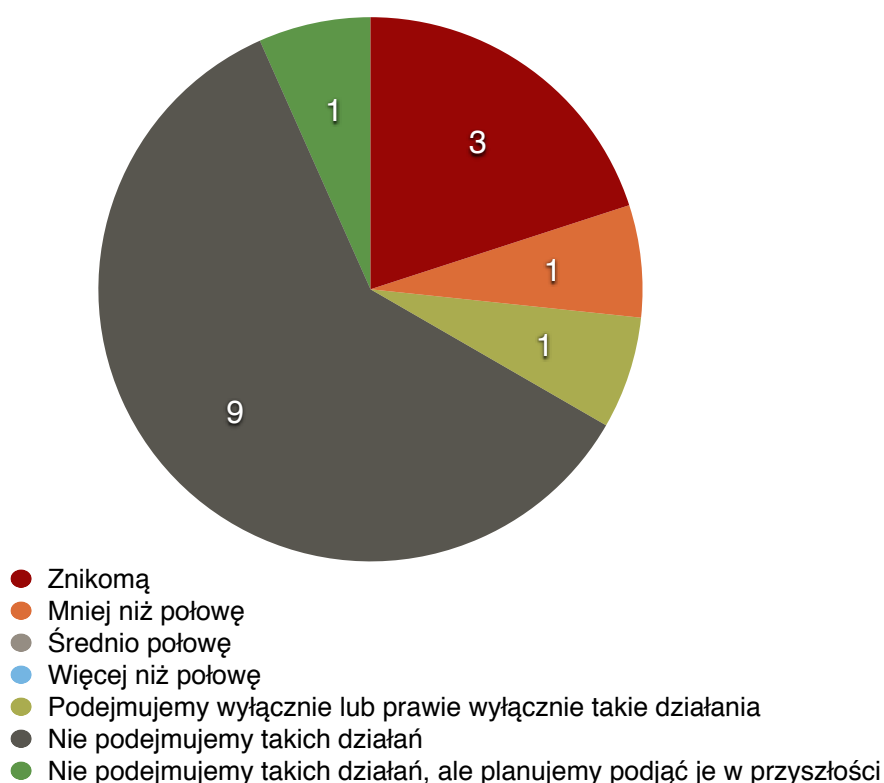
Jedna piąta wszystkich organizacji, które wypełniły przygotowaną przez nas ankietę, podejmuje wyłącznie lub prawie wyłącznie działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji. Połowę lub więcej niż połowę swoich działań poświęca tematyce dyskryminacji jedna czwarta organizacji. Prawie połowa organizacji nie podejmuje działań antidyskryminacyjnych lub stanowią one znikomą część ich działalności. 3 organizacje planują podjęcie takich działań w przyszłości.



Rys. 8. Proporcja działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji w stosunku do wszystkich działań organizacji

Trzeci sektor w akcji. Działalność antydyskryminacyjna organizacji

Co łatwe do przewidzenia, większość organizacji, które nie posiadają w statucie zapisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji nie zajmuje się tą tematyką w swoich działaniach. 5 z nich realizuje jednak działania na rzecz zwalczania wykluczeń, wśród nich znalazła się organizacja, która zadeklarowała, że podejmuje wyłącznie lub prawie wyłącznie takie działania.

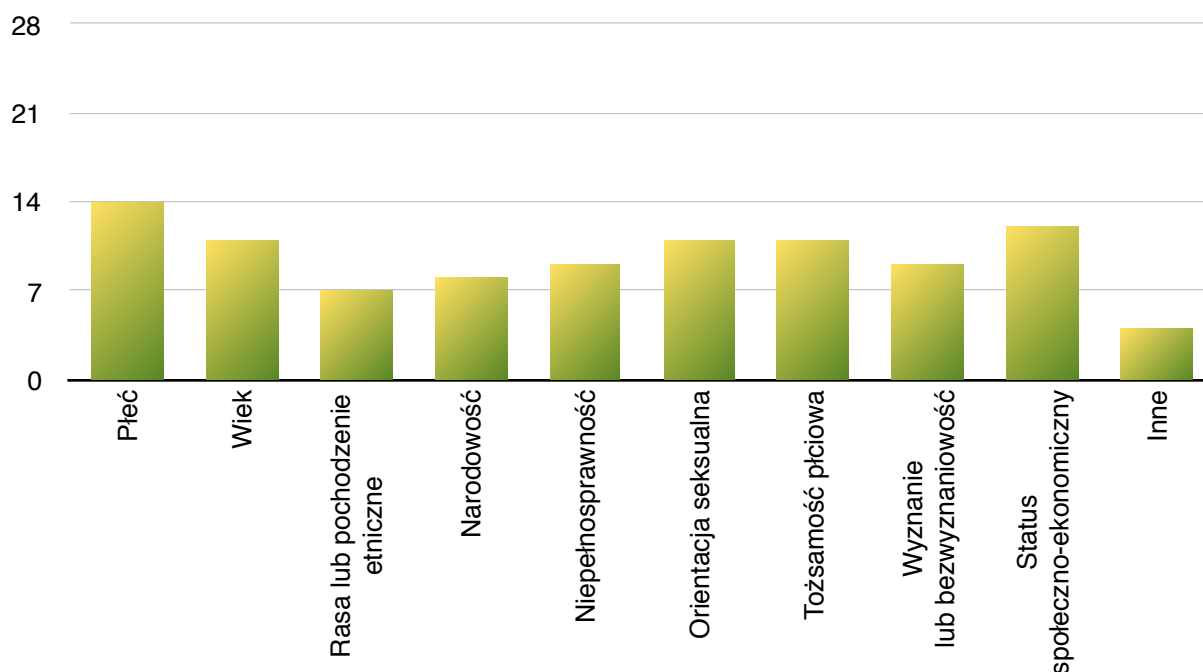


Rys. 9. Proporcja działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji w stosunku do wszystkich działań wśród organizacji, które nie posiadają w swoim statucie zapisów antydyskryminacyjnych

Grupa inicjatywna dążąca do powołania federacji nie powinna zatem w swoim kontakcie z potencjalnymi organizacjami członkowskimi ograniczać się tylko do tych fundacji, stowarzyszeń czy grup nieformalnych, które umieściły cele antydyskryminacyjne w dokumentach regulujących ich funkcjonowanie.

Jakich przesłanek dotyczyły inicjatywy organizacji, które realizują działania antydyskryminacyjne? Połowa organizacji z 28, które odpowiedziały na to pytanie, wskazała

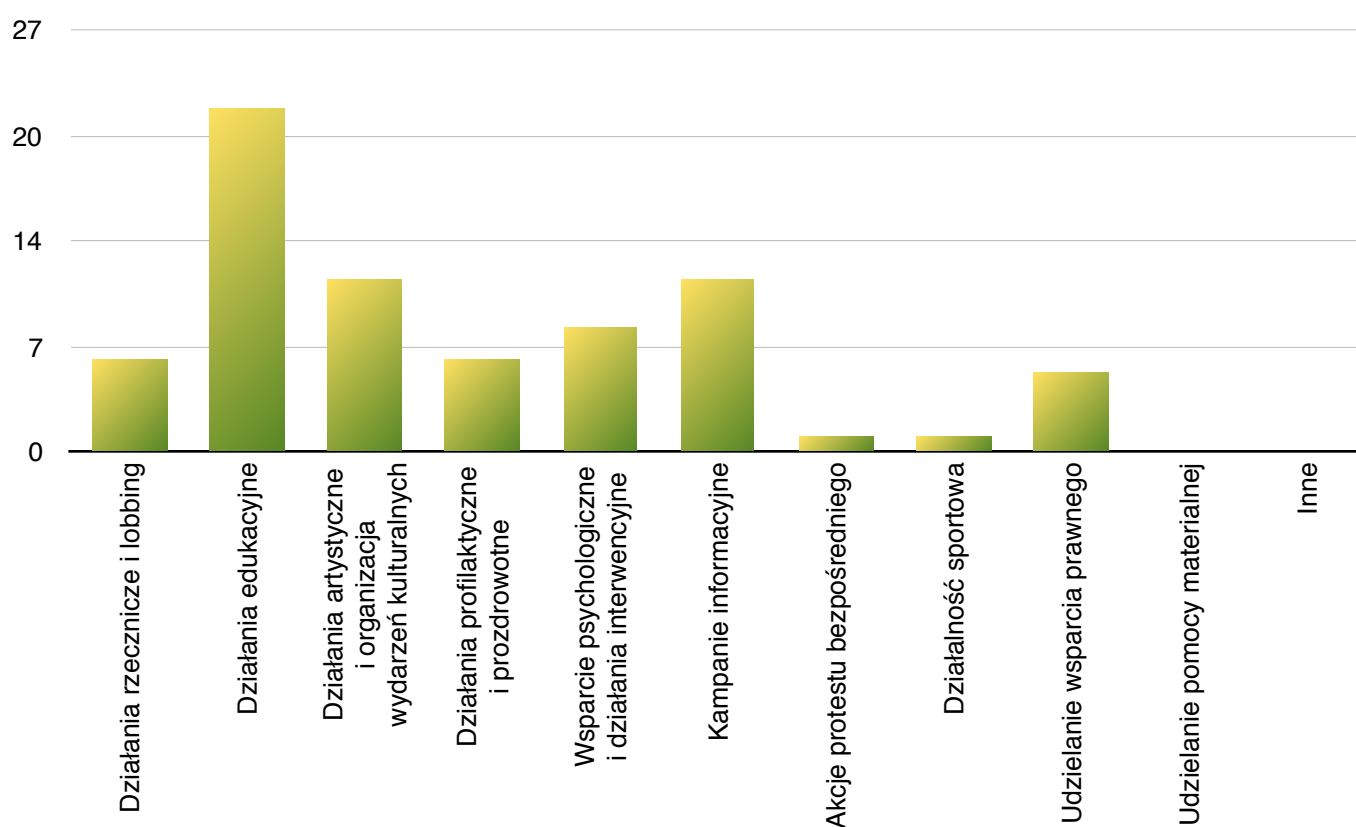
pleć, a więc przesłankę najrzadziej pojawiającą się w dokumentach regulujących funkcjonowanie organizacji, od statutu po zewnętrzne umowy o współpracy. Mniej niż połowa organizacji poruszała w swoich działaniach temat wykluczenia ze względu na status społeczno-ekonomiczny (12 wskazań), wieku, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej (po 11 wskazań). Prawie jedna trzecia organizacji zajmowała się tematyką niepełnosprawności, wyznania lub bezwyznaniowości oraz narodowości. Co czwarta organizacja uznała rasę jako przesłankę istotną w prowadzonej działalności antidyskryminacyjnej. W kategorii „inne” pojawiły się dodatkowe przesłanki, nie ujęte w kwestionariuszu: ekspresja płciowa, dyskryminacja ze względu na dietę, równość w stosowaniu prawa oraz status serologiczny.



Rys. 10. Przesłanki dyskryminacji uwzględniane w działaniach organizacji

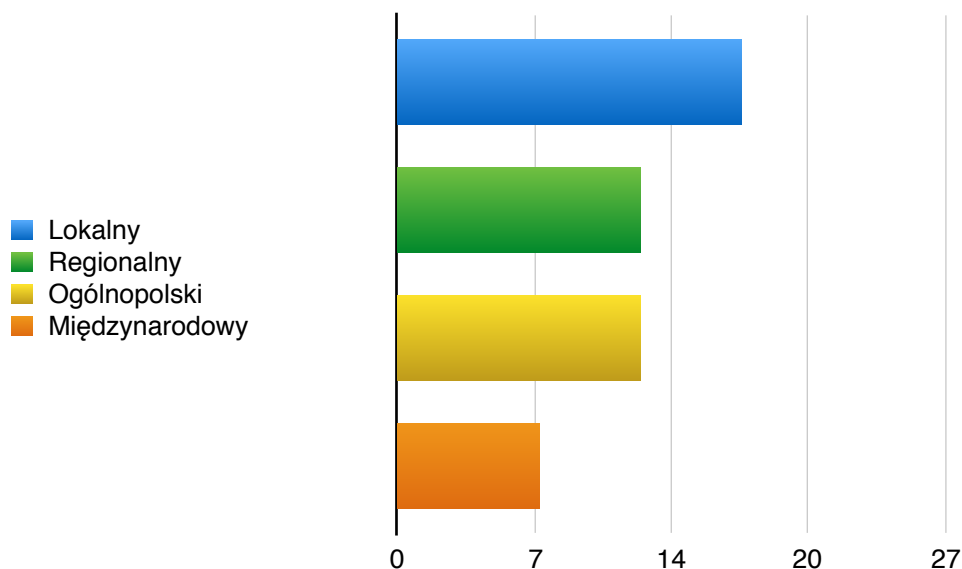
Zdecydowana większość organizacji, które wśród swoich celów wymieniają przeciwdziałanie dyskryminacji, realizuje w tym zakresie działania edukacyjne (częstość wskazań może wynikać z pojemności znaczeniowej tego pojęcia – wiele działań innego typu wymienionych poniżej posiada znamiona działania edukacyjnego). Mniej niż połowa organizacji wskazywała na działania artystyczne i organizowanie wydarzeń kulturalnych,

a także kampanie informacyjne służące zwalczaniu wykluczenia. Organizacje rzadziej oferują wsparcie psychologiczne i działania interwencyjne (prawie co trzecia), działania profilaktyczne i prozdrowotne (np. akcje profilaktyczne, kampanie prozdrowotne), działania rzecznicze i lobbying (po 6 wskazań), a także udzielanie wsparcia prawnego (5 wskazań). Jedna organizacja wskazała na organizowanie akcji protestu bezpośredniego (np. manifestacji), podobnie jak działalność sportową, która została wskazana w naszej ankiecie raz. Żadna z organizacji w ramach walki z dyskryminacją nie udziela pomocy materialnej.



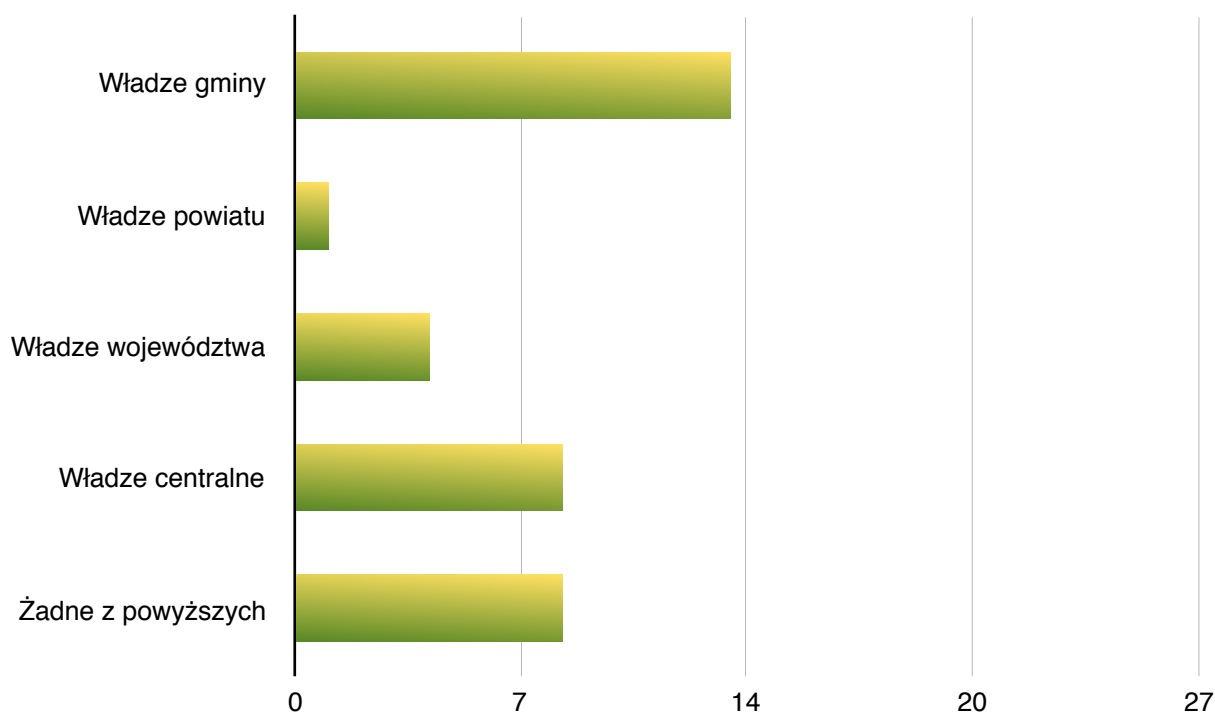
Rys. 11. Rodzaje podejmowanych przez organizacje działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji

Najczęściej wskazywano na lokalny charakter realizowanych przez organizacje działań antydyskryminacyjnych (17 organizacji), rzadziej na regionalny i ogólnopolski (po 12 organizacji). 7 organizacji określiło zasięg swoich działań jako międzynarodowy.



Rys. 12. Zasięg realizowanych działań antydyskryminacyjnych

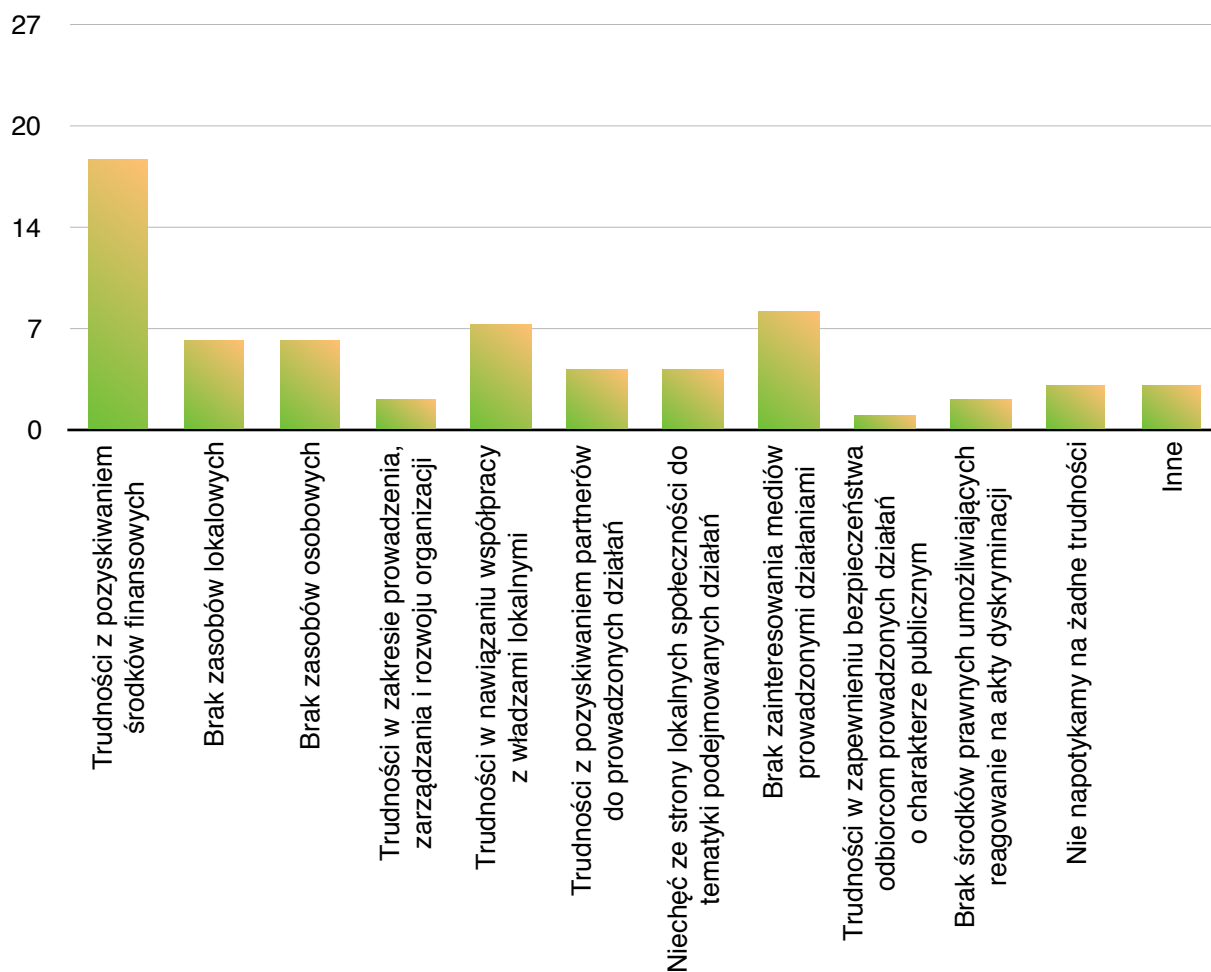
Ogólną charakterystykę działań antydyskryminacyjnych małopolskich organizacji dopełniło w naszych badaniach pytanie o współpracę z władzami. Kierowaliśmy się znanym z doświadczenia przeświadczeniem, że NGO'sy i grupy nieformalne są zniechęcone do władz lokalnych i ponadlokalnych, które z rzadka wyciągają pomocną dłoń do trzeciego sektora w sprawach takich jak dyskryminacja na tle płci, tożsamości płciowej czy koloru skóry. Choć nasze badanie nie daje pogłębionej odpowiedzi na stan i formę współpracy (która może być rozumiana także jako współpraca z grantodawcą), wyniki nie napawają optymizmem. Z dwudziestu siedmiu organizacji, które odpowiedziały na pytanie, prawie połowa współpracowała w ostatnich trzech latach z władzami gminy, a prawie jedna trzecia z władzami centralnymi. 4 organizacje współpracowały z władzami województwa, a jedna z władzami na szczeblu powiatowym. Prawie jedna trzecia organizacji deklaruje, że nie podejmuje współpracy z władzami. Organizacje zajmujące się tematyką tożsamości płciowej i/lub orientacji seksualnej także niechętnie współpracują z władzami gminy czy powiatu. Będziemy o tym pisać w dalszej części raportu.



Rys. 13. Współpraca z władzami w zakresie realizowanych działań

W ankiecie uwzględniliśmy także – nie tylko ze względu na podjętą próbę zarysowania charakterystyki działań antidyskryminacyjnych, ale także z powodu trwających prac nad profilem federacji LGBT – pytanie dotyczące problemów, na które NGO'sy napotykają podczas realizacji działań antidyskryminacyjnych. Znamiennym jest fakt, że dwie trzecie organizacji wskazało na trudności z pozyskiwaniem środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania) – tę kategorię wskazywano w ankiecie zdecydowanie najczęściej. Prawie jedna trzecia organizacji zwróciła uwagę na brak zainteresowania mediów prowadzonymi działaniami. Stosunkowo częste wskazywanie tej odpowiedzi można rozumieć w dwojnasób: jako niechęć mediów do poruszenia „społecznie drażliwych” tematów oraz jako brak medialnego przygotowania organizacji pozarządowych, tj. braku wiedzy w zakresie kontaktu z mediami, skutecznego informowania o swoich inicjatywach i wpływania na tzw. „agenda setting” - porządku dziennego informacji. Co ważne w kontekście poprzedniego pytania, jedna czwarta organizacji wskazała na trudności w nawiązaniu współpracy z władzami lokalnymi. Organizacje narzekały też na brak zasobów lokalowych i osobowych (po 6 wskazań), trudności z pozyskiwaniem partnerów do prowadzonych działań oraz niechęć ze strony lokalnych społeczności do tematyki podejmowanych działań (po 4 wskazania), trudności w zakresie prowadzenia, zarządzania i rozwoju organizacji oraz brak środków

prawnych umożliwiających reagowanie na akty dyskryminacji (po 2 wskazania), a także na trudności w zapewnieniu bezpieczeństwa odbiorcom prowadzonych działań o charakterze publicznym (jedna organizacja wskazała na ten problem). Zaledwie 3 organizacje nie napotkały żadnych trudności w ciągu ostatnich trzech lat prowadzenia swojej działalności antydyskryminacyjnej.

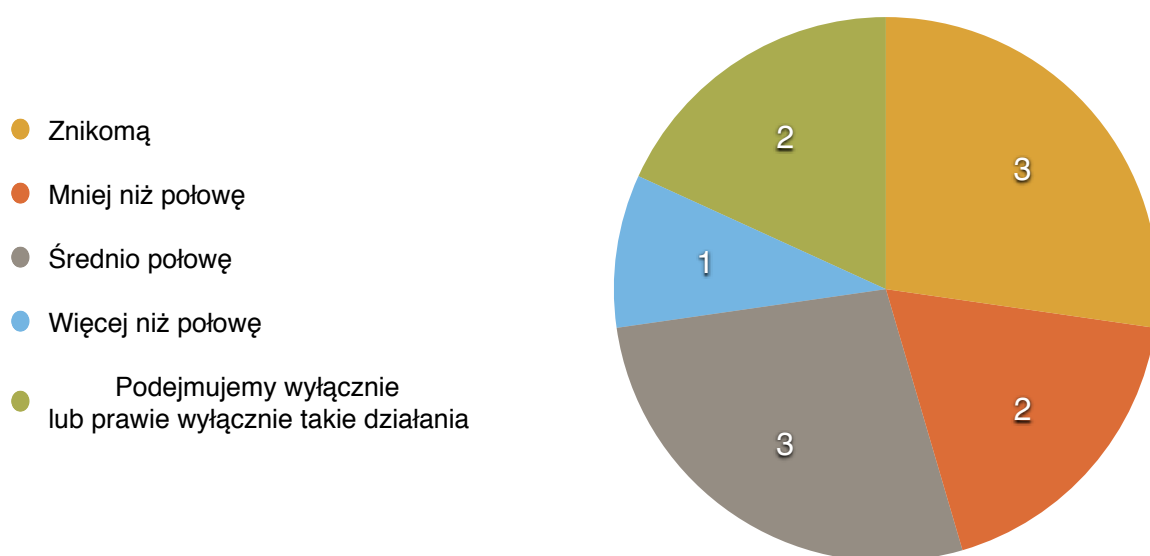


Rys. 14. Trudności doświadczane przez organizacje podczas realizowania działań o charakterze antydyskryminacyjnym

Aktywizm LGBT. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową

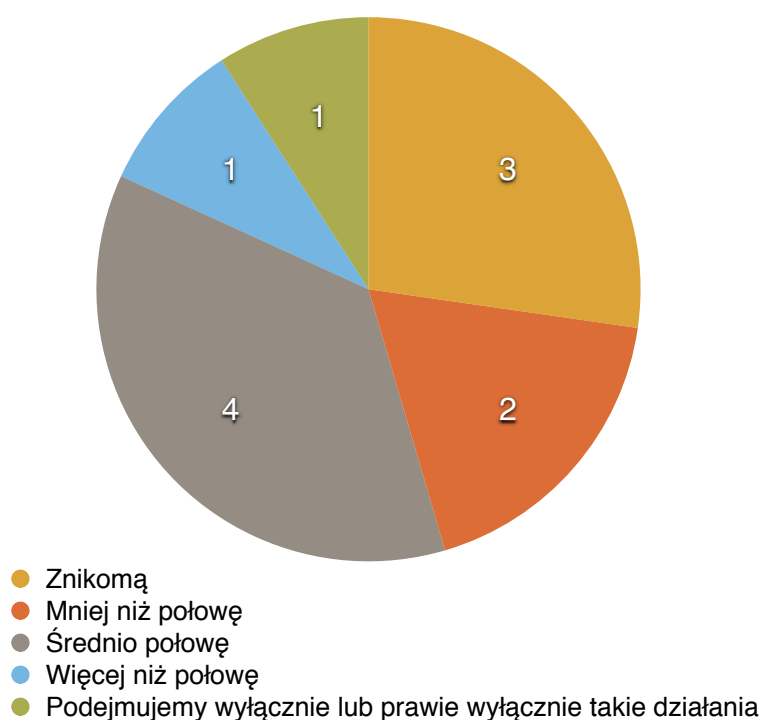
Szczegółową analizę poświęciliśmy działaniom mającym na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową i orientację seksualną. Z punktu widzenia projektu federalizacji organizacji LGBT z Małopolski pogłębienie charakterystyki działań w tym zakresie było jednym z kluczowych obszarów zainteresowania badania.

11 organizacji zadeklarowało podejmowanie inicjatyw zwalczających wykluczenie ze względu na tożsamość płciową. Choć nasza próba, czyli zbiór odpowiedzi udzielonych przez anonimowe organizacje pozarządowe i grupy nieformalne, nie jest reprezentatywna i nie odzwierciedla charakterystyki całej populacji, pozwala ona jednak na zarysowanie optymistycznych wniosków roboczych. Optymistycznych – bo wskazujących na szeroki potencjał rozwoju federacji LGBT. Podejmowanie tematu tożsamości płciowej nie jest bowiem – jak wynika z naszych badań – domeną jedynie organizacji branżowych, a więc skupiających się tylko na tematyce LGBT. Tylko dwie organizacje wskazały, że zajmują się tematyką tożsamości płciowej „wyłącznie lub prawie wyłącznie”, a jedna organizacja poświęca jej więcej niż połowę swoich działań. Dla trzech organizacji zwalczanie dyskryminacji na tle tożsamości płciowej stanowi średnio połowę wszystkich działań, dla dwóch – mniej niż połowę. Jako „znikome” określają swoje zaangażowanie w tę tematykę trzy organizacje.



Rys. 15. Proporcja podejmowanych przez organizacje inicjatyw mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową w stosunku do wszystkich działań

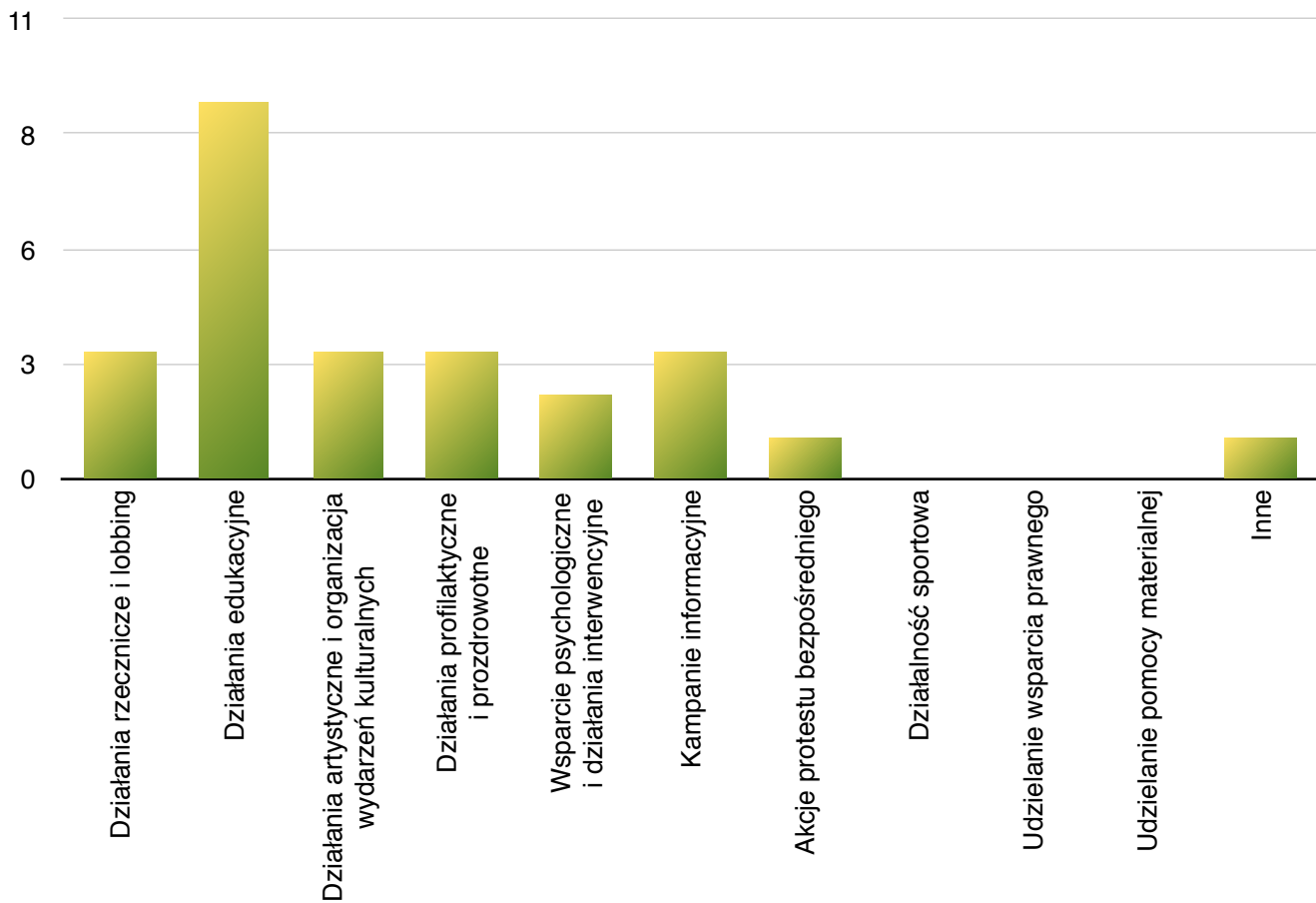
Równomiernie rozkładają się wskazania 11 organizacji, które w swojej działalności uwzględniają przesłankę orientacji seksualnej. Tylko jedna organizacja w ostatnich trzech latach podejmowała wyłącznie lub prawie wyłącznie działania zwalczające dyskryminację ze względu na orientację seksualną; dla jednej takie działania stanowiły więcej niż połowę wszystkich podejmowanych antydyskryminacyjnych inicjatyw. Dla 4 organizacji zwalczanie dyskryminacji na tle orientacji seksualnej stanowiło „średnio połowę” podejmowanych działań. Mniej niż połowę i znikomą część inicjatyw ukierunkowało na ten cel 5 organizacji.



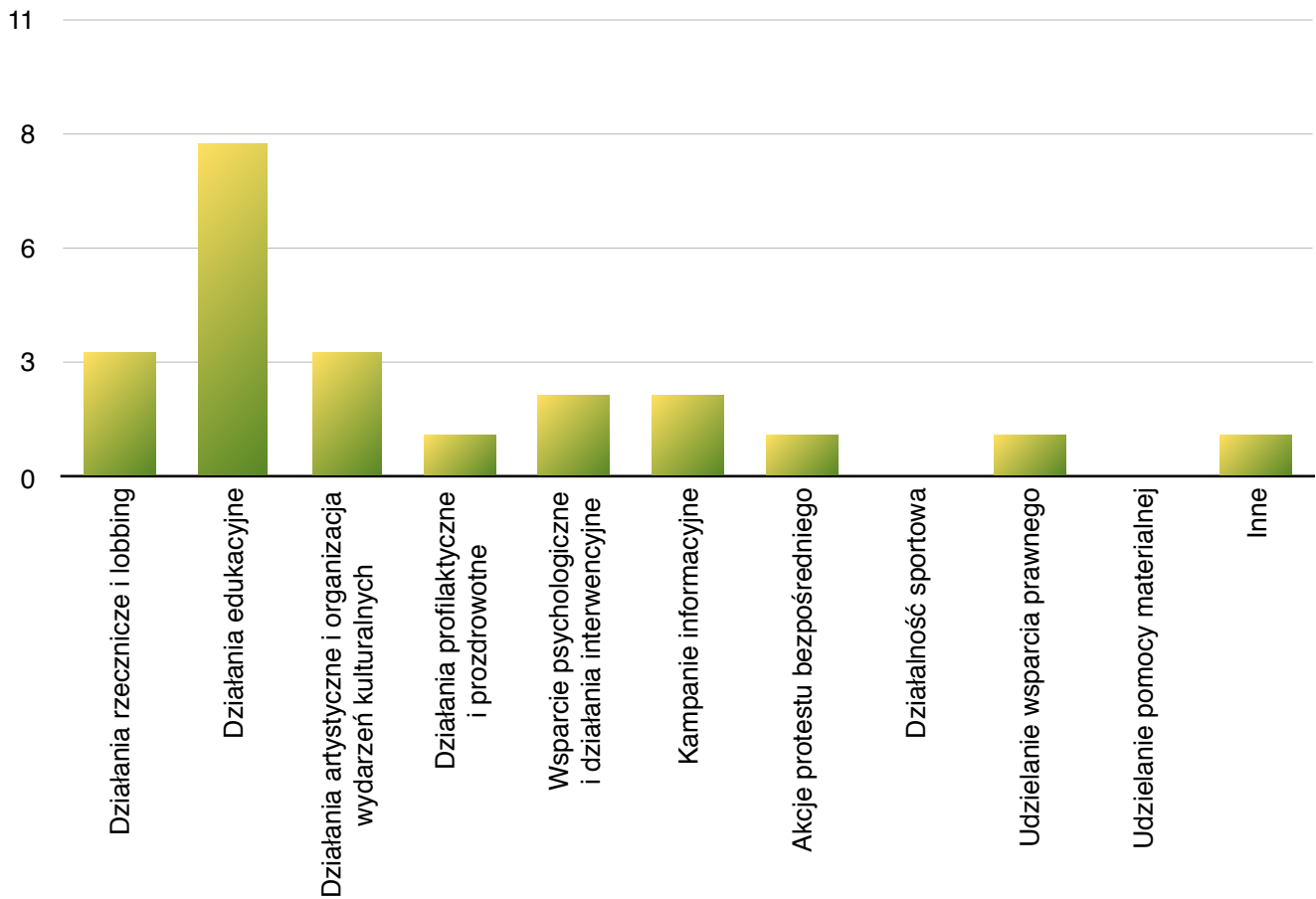
Rys. 16. Proporcja podejmowanych przez organizacje inicjatyw mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w stosunku do wszystkich działań

Podobnie jak w przypadku wszystkich działań antydyskryminacyjnych podejmowanych przez organizacje, które wzięły udział w ankiecie, wśród organizacji włączających w swój repertuar tożsamość płciową i orientację seksualną najczęściej wskazywano na działalność edukacyjną. Po trzy organizacje wskazały w ankiecie działania rzecznicze i lobbing, a także działania artystyczne i organizację wydarzeń kulturalnych. W niewielkiej próbie naszych badań częściej wskazywały na działania profilaktyczne

i prozdrowotne te organizacje, które w swoich inicjatywach podejmują temat orientacji seksualnej, w porównaniu z tymi, które inspirują do działania zagadnienia tożsamości płciowej. Odpowiedzi w tej kategorii mogą wynikać z różnego priorytetowania tematyki HIV/AIDS w działalności poszczególnych organizacji. W odpowiedziach wyszczególniono także nieujęty w ankiecie rodzaj działań: działalność strażniczą.

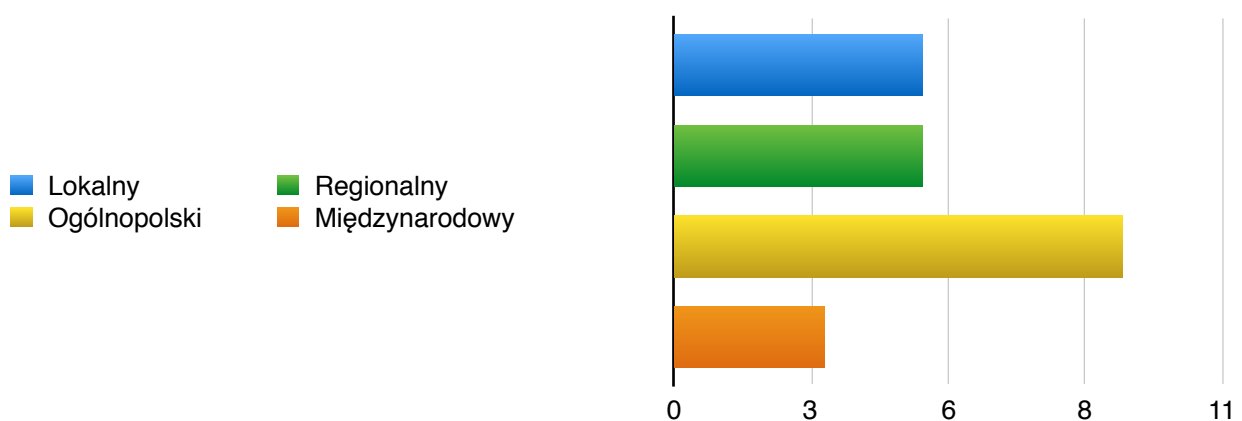


Rys. 17. Rodzaje podejmowanych przez organizacje działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną

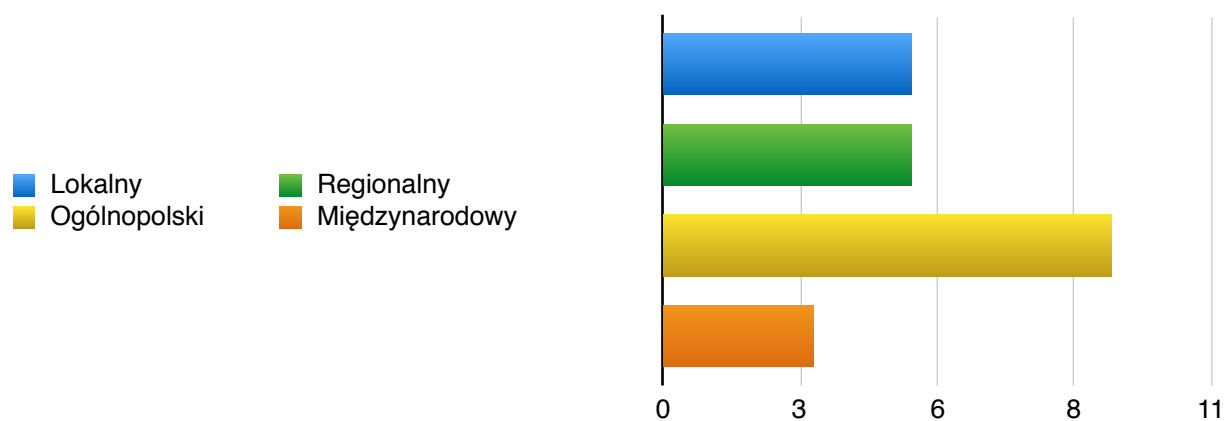


Rys. 18. Rodzaje podejmowanych przez organizacje działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową

Działania dotyczące tożsamości płciowej najczęściej miały charakter ogólnopolski, rzadziej lokalny czy regionalny. W najmniejszym stopniu kierowane były do publiki międzynarodowej. Podobnej odpowiedzi udzieliły organizacje, których realizowały działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

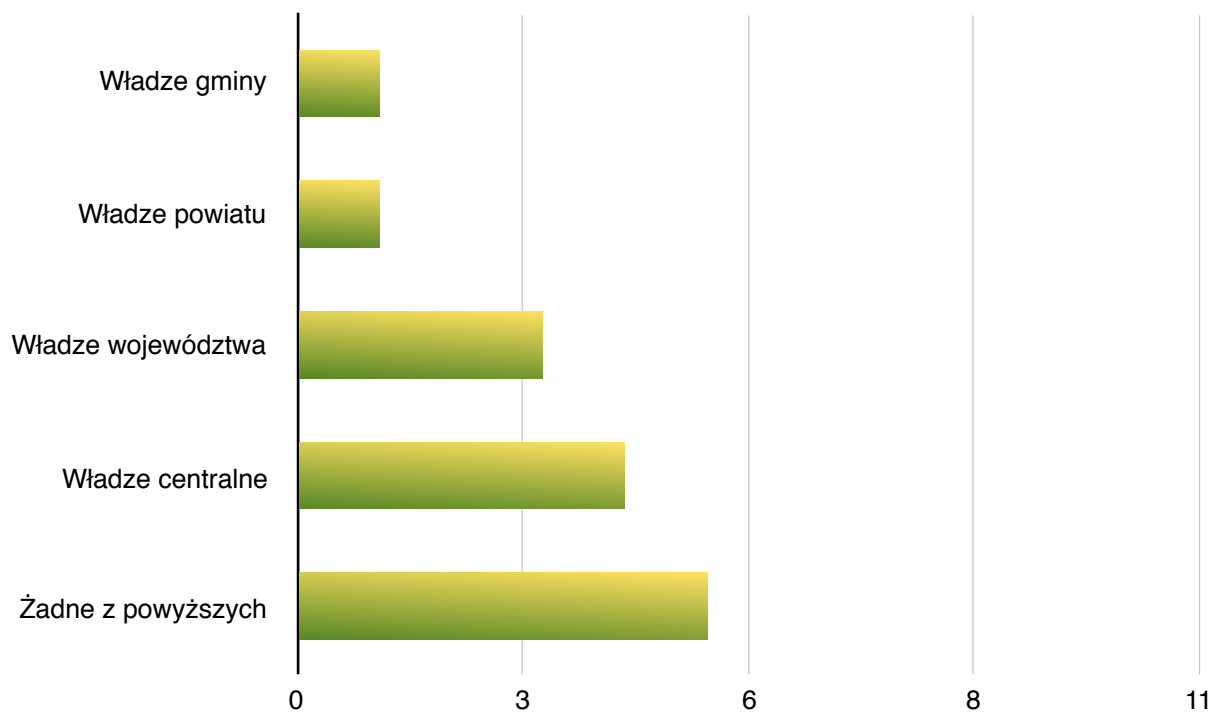


Rys. 19. Zasięg realizowanych działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową

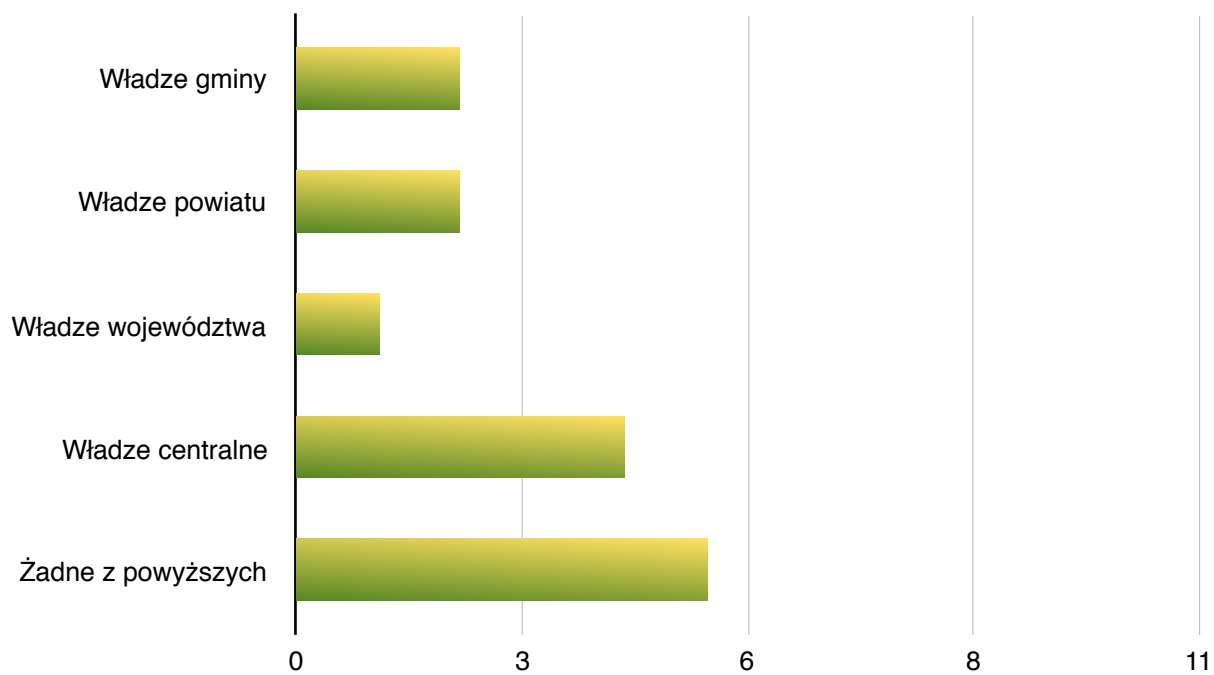


Rys. 20. Zasięg realizowanych działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną

Znacząca może być różnica między ogólnym stanem współpracy z władzami organizacji zwalczających dyskryminację ze względu na wszystkie przesłanki wymienione w ankiecie, a tymi, które skupiają swoje działania na tożsamości płciowej i/lub orientacji seksualnej. Te drugie mniej chętnie współpracują z władzami lub to władza na różnych szczeblach nie wykazuje się inicjatywą. 5 z 11 organizacji zajmujących się tożsamością płciową nie współpracowała w ostatnich trzech latach z żadnymi władzami. Tyleż samo organizacji działających na rzecz osób o nienormatywnej orientacji seksualnej wskazało na brak współpracy. Najczęściej wspomniane organizacje współpracują z władzami centralnymi, rzadziej z władzami województwa, powiatu czy gminy. Może to wynikać z braku regulacji i instrumentów do przeciwdziałania dyskryminacji, nade wszystko zaś z braku woli do podejmowania zagadnienia dyskryminacji i jego niezrozumienia - zwłaszcza na niższych piętrach organizacji administracji lokalnej. Teza ta znajduje swoje potwierdzenie w badaniach przedstawionych w drugiej części raportu.

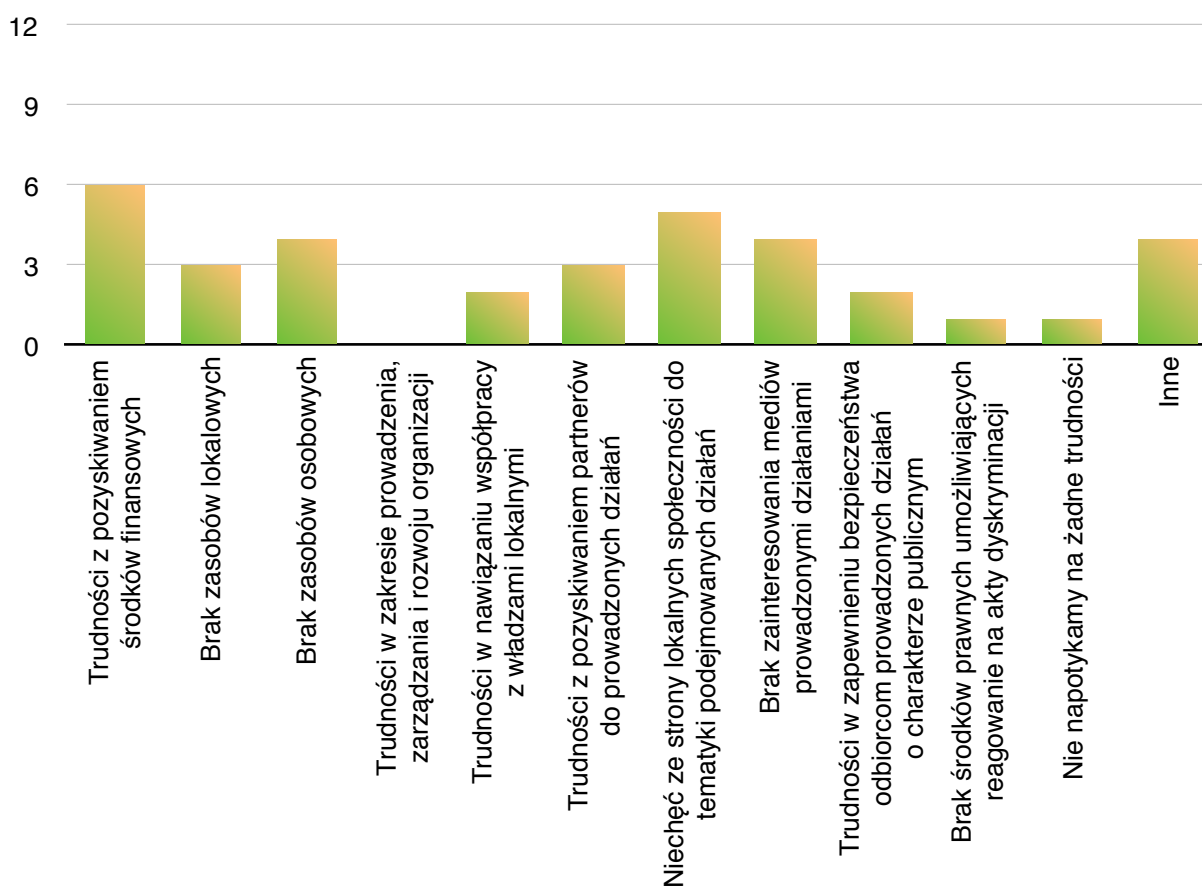


Rys. 21. Współpraca z władzami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową



Rys. 22. Współpraca z władzami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną

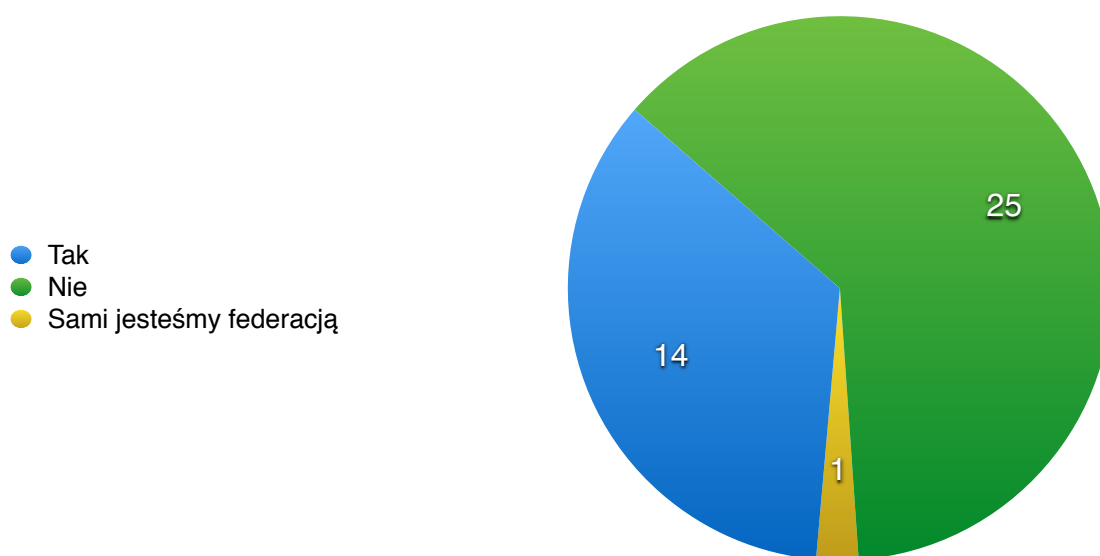
Organizacje podczas realizowania działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową i/lub orientację seksualną napotykały przede wszystkim na trudności z pozyskaniem finansowania na swoje inicjatywy (6 wskazań). Co znamienne dla działań dotyczących tematyki LGBT, drugą najczęściej wskazywaną przez organizację trudnością była niechęć ze strony lokalnych społeczności (5 wskazań). Stosunkowo często wskazywano także w ankiecie na brak zasobów osobowych do wdrażania w życie pomysłów organizacji i brak zainteresowania mediów prowadzonymi działaniami (po 4 wskazania). Zaskakująca może wydawać się niska wybieralność odpowiedzi uwzględniającej trudności w zapewnieniu bezpieczeństwa odbiorcom prowadzonych działań o charakterze publicznym oraz brak środków prawnych umożliwiających reagowanie na akty dyskryminacji (kolejno dwa i jedno wskazania). Jedna organizacja zadeklarowała, że nie napotyka na żadne trudności w prowadzonych przez siebie działaniach o tematyce tożsamości płciowej i/lub orientacji seksualnej.



Rys. 23. Trudności doświadczane w toku realizacji działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową i orientację seksualną

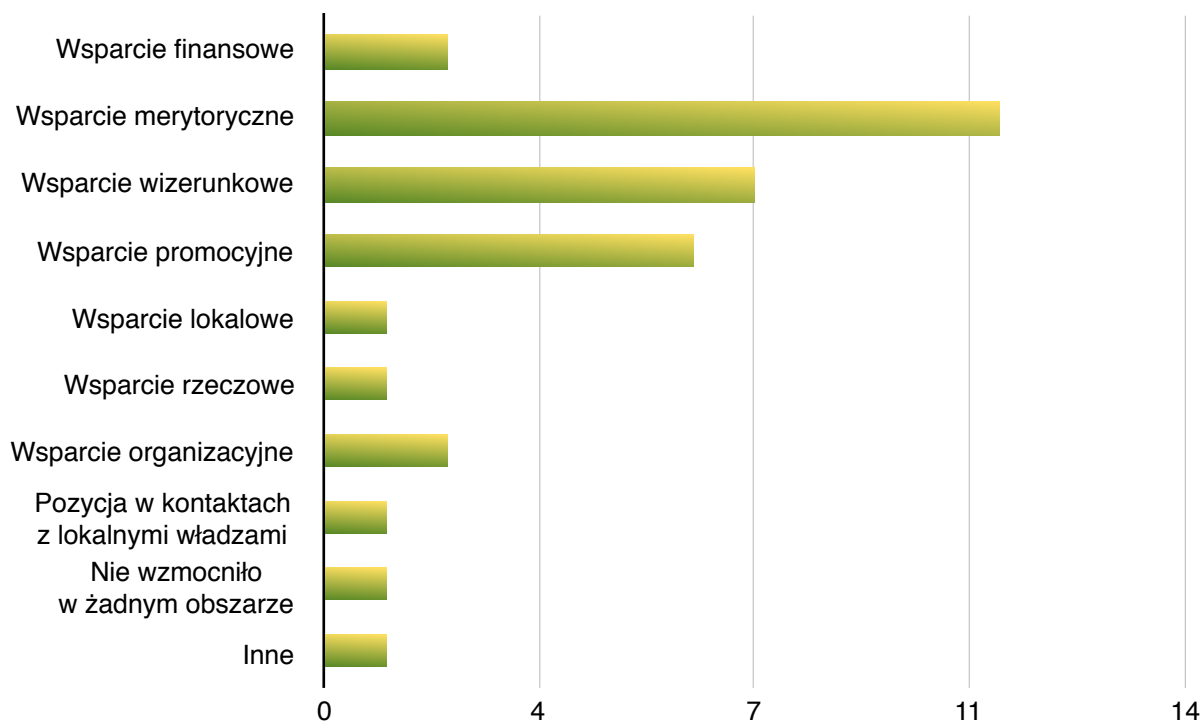
Akcja Federacja. Zainteresowanie przystąpieniem do federacji zajmującej się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową

14 z 40 organizacji, które wypełniły ankietę, należy do sieci lub federacji, z czego 9 podejmuje działania o charakterze antydyskryminacyjnym. Formą prawną jednej z organizacji jest federacja.



Rys. 24. Przynależność do sieci lub federacji wśród organizacji

Wskazywanym przez większość organizacji, które przystąpiły do federacji, atutem wynikającym ze zrzeszenia się, jest dostęp do wiedzy eksperckiej, szkoleń i innych możliwości wzmacniających merytoryczną stronę ich funkcjonowania (11 wskazań). Dla połowy organizacji przystąpienie do federacji przyczyniło się do wzmocnienia ich wizerunku (7 wskazań). 6 organizacji uznało, że przystąpienie do federacji wzmocniło promocję podejmowanych przez nie inicjatyw. Przystąpienie do federacji nie miało przełożenia na aspekt finansowy i organizacyjny (po 2 wskazania), a w najmniejszym stopniu przyczyniło się – według czternastu organizacji, które znalazły się tej próbie – do wzmocnienia pozycji w kontaktach z lokalnymi władzami oraz sytuacji lokalowej i rzeczowej (po jednym wskazaniu). Jedna z organizacji uznała, że wejście do federacji nie wzmocniło jej w żadnym obszarze.



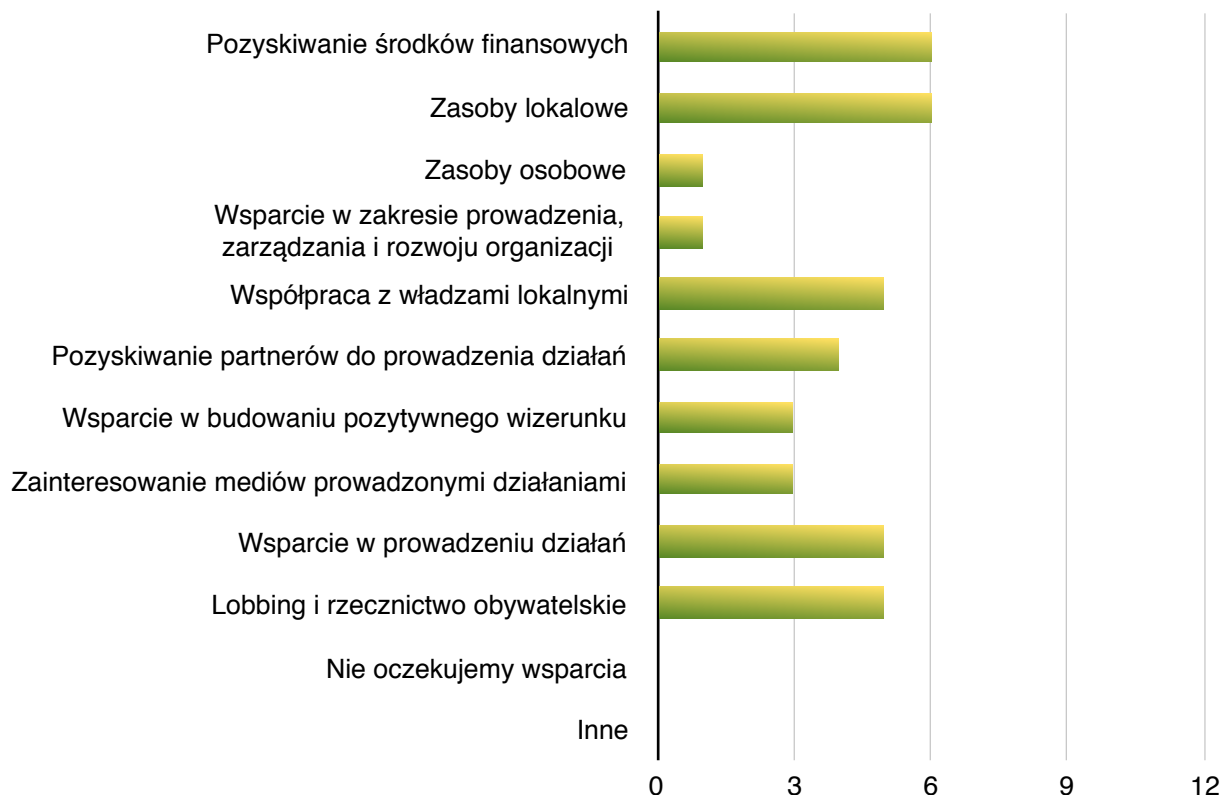
Rys. 25. Obszary, w których przystąpienie do sieci/federacji przyczyniło się do wzmocnienia organizacji

Prawie połowa z dwudziestu pięciu NGO'sów, które nie należą to żadnej sieci/federacji, nie ujawniła potrzeby zrzeszenia się w parasolowe organizacje. Brak takich afiliacji organizacje tłumaczą niedostatkami zasobów osobowych niezbędnych do aktywnego uczestnictwa w sieci/federacji, a także trudnością ze znalezieniem takiej organizacji parasolowej, która odpowiadałaby ich profilowi działalności. Te odpowiedzi wskazało po 7 organizacji. Organizacje zwróciły też uwagę na takie przeszkody w dołączeniu do federacji jak brak możliwości finansowych (związanych np. z opłaceniem składek członkowskich) oraz niechęć członków organizacji/grupy do zrzeszania się. Dwie organizacje przyznały, że dotychczas podejmowane starania o przystąpienie do sieci/federacji lub jej utworzenie zakończyły się niepowodzeniem. Co ważne z punktu widzenia inicjatywy powołania sieci/federacji organizacji LGBT, te z organizacji, które realizują działania antydyskryminacyjne ze względu na orientację seksualną lub/i tożsamość płciową, zgodnie uznały, że brak ich afiliacji parasolowej wynika z tego, że nie istnieje federacja o interesującym je profilu. Zdecydowanie rzadziej wskazywały na brak potrzeby takiej przynależności, niechęć do zrzeszania się oraz brak wystarczających zasobów osobowych. Powstająca sieć/federacja organizacji realizujących działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową doskonale wpisuje się zatem w istniejącą lukę i stanowi odpowiedź na potrzeby większej ilości organizacji.



Rys. 26. Powody, dla których organizacja nie zdecydowała się dotychczas przystąpić do sieci/federacji

Łącznie 12 organizacji wyraziło zainteresowanie przystąpieniem do sieci/federacji zajmującej się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Oczekują one wsparcia ze strony organizacji parasolowej w obszarze pozyskania środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania) oraz zasobów lokalowych (po 6 wskazań). W przystąpieniu do organizacji widzą także szansę na wzmocnienie współpracy z władzami lokalnymi, lobbingu i rzecznictwa obywatelskiego, a także wsparcie działań w prowadzeniu działań organizacji (po 5 wskazań). Jedna trzecia z organizacji oczekuje od federacji/sieci pomocy w zakresie pozyskiwania partnerów do prowadzonych działań. Co czwarta organizacja zaznaczyła wsparcie w budowaniu pozytywnego wizerunku organizacji/grupy oraz zainteresowaniu mediów prowadzonymi działaniami. W najmniejszym stopniu organizacje oczekują od federacji/sieci pomocy w pozyskaniu zasobów osobowych i wsparcia w zakresie prowadzenia, zarządzania i rozwoju organizacji (po jednym wskazaniu).



Rys. 27. Obszary, w których organizacje oczekują wsparcia ze strony sieci/federacji

Podsumowanie

Wśród 40 organizacji pozarządowych, które znalazły się w naszej próbie, większość umieściła zapisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji w swoich statucie. Choć nie wszystkie organizacje są w tym konsekwentne, te, które deklarują cele antydyskryminacyjne, bardzo często umieszczają podobne zapisy w wewnętrznych dokumentach regulujących ich działalność. Najczęściej pojawiające się w wymienionych dokumentach przesłanki wykluczenia to rasa i narodowość, a także tożsamość płciowa, wyznanie lub bezwyznaniowość oraz status społeczno-ekonomiczny. 11 z 40 organizacji zadeklarowało w naszych badaniach podejmowanie działań zwalczających wykluczenie ze względu na tożsamość płciową. Tyle samo organizacji realizuje działania na rzecz osób dyskryminowanych na tle orientacji seksualnej. Organizacje nie czują potrzeby podnoszenia swoich kompetencji w zakresie wykrywania przejawów dyskryminacji, przeciwdziałania wykluczenia czy komunikacji w zespole.

Ponad trzy czwarte organizacji podejmuje działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji. Wśród przesłanek, które najczęściej brane są pod uwagę podczas planowania działań, znalazły się płeć, status społeczno-ekonomiczny, wiek, orientacja seksualna i tożsamość płciowa. Organizacje zwalczające dyskryminację w ogóle najczęściej realizują swoje cele statutowe poprzez działalność edukacyjną. Skupiają się przede wszystkim na działaniach na szczeblu lokalnym, najczęściej też podejmują współpracę z lokalną władzą. Inaczej jednak rozkładają się odpowiedzi na to samo pytanie zadane tym organizacjom, które podejmują temat orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. One najchętniej współpracują z władzami centralnymi lub nie podejmują współpracy z przedstawicielami władzy w ogóle. Problemy, na które NGO'sy narzekają podczas realizacji działań antydyskryminacyjnych najczęściej, związane są z finansowaniem projektów. W przypadku organizacji zajmujących się tematyką LGBT stosunkowo często wskazywaną trudnością jest niechęć ze strony społeczności lokalnych.

Organizacje, które należą już do jakiejś federacji, wskazują na dostęp do wiedzy eksperckiej, szkoleń i innych możliwości wzmacniających merytoryczną stronę ich funkcjonowania jako główny atut wynikający z członkostwa. 11 z 25 NGO'sów, które nie należą to żadnej sieci/federacji, nie ma potrzeby zrzeszenia się. Organizacje podejmujące tematykę tożsamości płciowej i orientacji seksualnej zgodnie wskazują na brak federacji o interesującym ich profilu. 12 organizacji wyraziło zainteresowanie przystąpieniem do federacji mającej na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Ze strony federacji oczekują wsparcia przede wszystkim w obszarze pozyskania środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania) oraz zasobów lokalowych. Planowane utworzenie Centrum Społeczności LGBT doskonale zatem wpisuje się w potrzeby lokalnie działających organizacji o profilu antydyskryminacyjnym.

Badanie polityki antidyskryminacyjnej małopolskich jednostek samorządu terytorialnego

W ramach drugiego badania skoncentrowaliśmy się na analizie dokumentów małopolskich jednostek samorządu terytorialnego, a więc urzędów gmin (miejskich, wiejskich, miejsko-wiejskich), urzędów powiatowych i urzędu województwa.

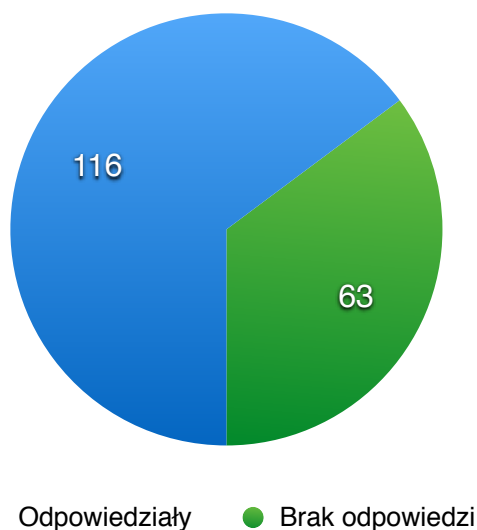
Głównymi celami analizy treści dokumentów wewnętrznych jednostek samorządu terytorialnego było zdiagnozowanie stanu polityki antidyskryminacyjnej małopolskich jednostek samorządu terytorialnego (zwanymi dalej JST). Na potrzeby badania dokonano zatem analizy treści dokumentów małopolskich JST (strategii rozwoju, programów rozwiązywania problemów społecznych, uchwał) pod względem posiadania przez nie diagnozy zagrożeń dyskryminacji i strategii przeciwdziałania wykluczeniu.

Cele szczegółowe badania:

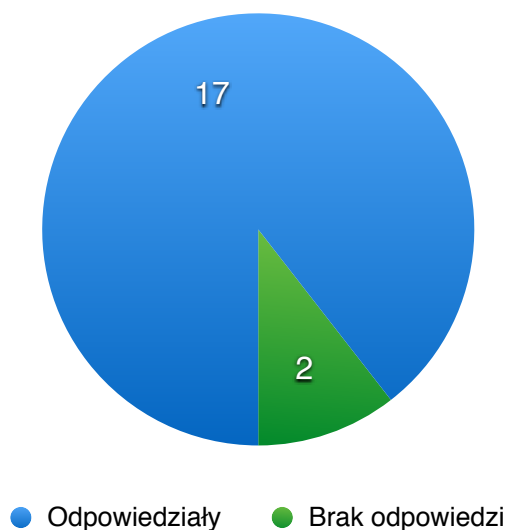
- Określenie czy i w jaki sposób w planie/strategii rozwoju gminy artykułuje się polityka antidyskryminacyjna
- Określenie czy i w jaki sposób w strategicznych dokumentach gminy artykułuje się polityka antidyskryminacyjna
- Określenie stanu posiadania lub prowadzenia przez gminę diagnozy zjawiska dyskryminacji w regionie
- Określenie czy urząd posiada wewnętrzne regulacje dotyczące sposobu obsługiwanian interesantów z uwzględnieniem przesłanek dyskryminacji
- Zlokalizowanie osoby/zespołu w urzędzie, do kompetencji której/którego należy koordynowanie polityki antidyskryminacyjnej
- Określenie czy współpraca z innymi gminami lub miastami wiąże się z przyjęciem rekomendacji lub/i dokumentów w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz czy gmina jest członkiem koalicji, sieci lub porozumienia którego celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji (np. Koalicja Przeciw Przemocy, Europejska Koalicja Miast Przeciwko Rasizmowi)

Metodologia badania małopolskich JST

Badania polityki antydyskryminacyjnej małopolskich JST przeprowadzono metodą „desk research” - analizy treści materiałów zastanych. Są to takie materiały (dokumenty, teksty, artykuły), które istniały przed badaniem, nie były zaś wynikiem interakcji grupy badawczej lub zaprojektowanego przez nią narzędzia z odpowiadającymi na pytania respondentami i respondentkami. W celu zebrania interesujących nas dokumentów i informacji z wszystkich gmin Małopolski, wykonaliśmy mailing do urzędów w trybie zapytania o informację publiczną (zgodnie z przepisem na podstawie artykułu 61 Konstytucji RP). Na 202 wysłane zapytania (179 do urzędów gmin; 3 do urzędów miast powiatowych; 19 do starostw powiatowych oraz 1 do urzędu marszałkowskiego) otrzymaliśmy 137 odpowiedzi (116 (65%) od urzędów gmin; 3 (100%) od urzędów miast powiatowych; 17 (89%) od starostw powiatowych oraz 1 (100%) od urzędu marszałkowskiego).



Rys. 28. Proporcja odpowiedzi otrzymanych od gmin



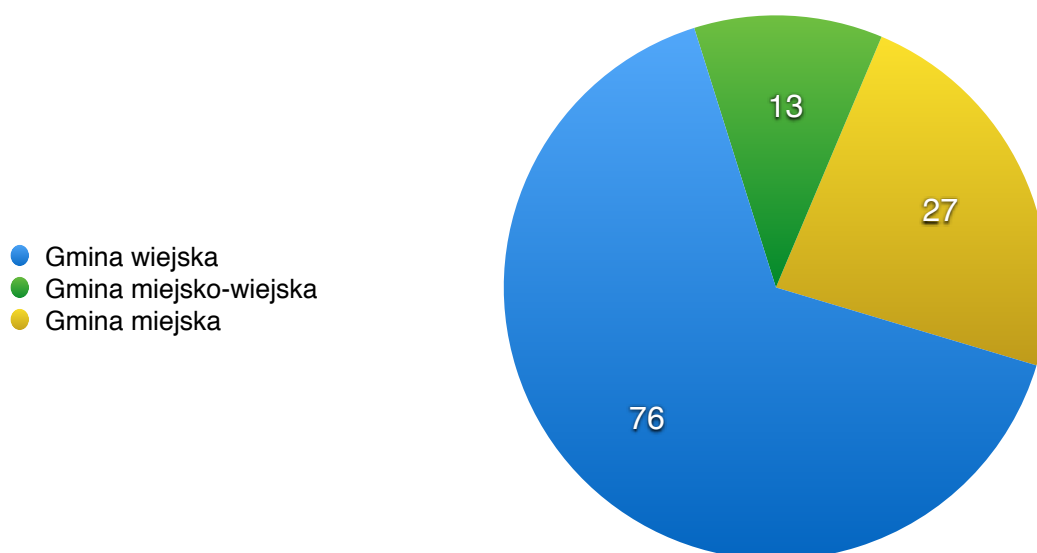
Rys. 29. Proporcja odpowiedzi uzyskanych od starostw powiatowych

Stosunkowo niewielka część uzyskanych odpowiedzi zawierała wyczerpujące informacje, zazwyczaj odsyłając do dokumentów znajdujących się na stronach gmin lub w biuletynie informacji publicznej. Dokumenty te następnie analizowaliśmy pod kątem interesujących nas zapisów. W dalszej kolejności informacje zostały zakodowane, a następnie uporządkowane w programie do analizy danych statystycznych. Zakres pytań zadanych urzędom pokrywa się z wyszczególnionymi wyżej celami szczegółowymi badania. Dokładne brzmienie pytań skierowanych do JST znajduje się w Aneksie II niniejszego raportu.

Analiza dokumentów małopolskich JST

Zaglądamy w „papiery”. Diagnoza dyskryminacji w regionie i strategię jej przeciwdziałania

Wśród gmin, które odpowiedziały na naszej zapytanie, znalazło się 76 gmin wiejskich, 13 gmin miejsko-wiejskich i 27 gmin miejskich (łącznie 116).

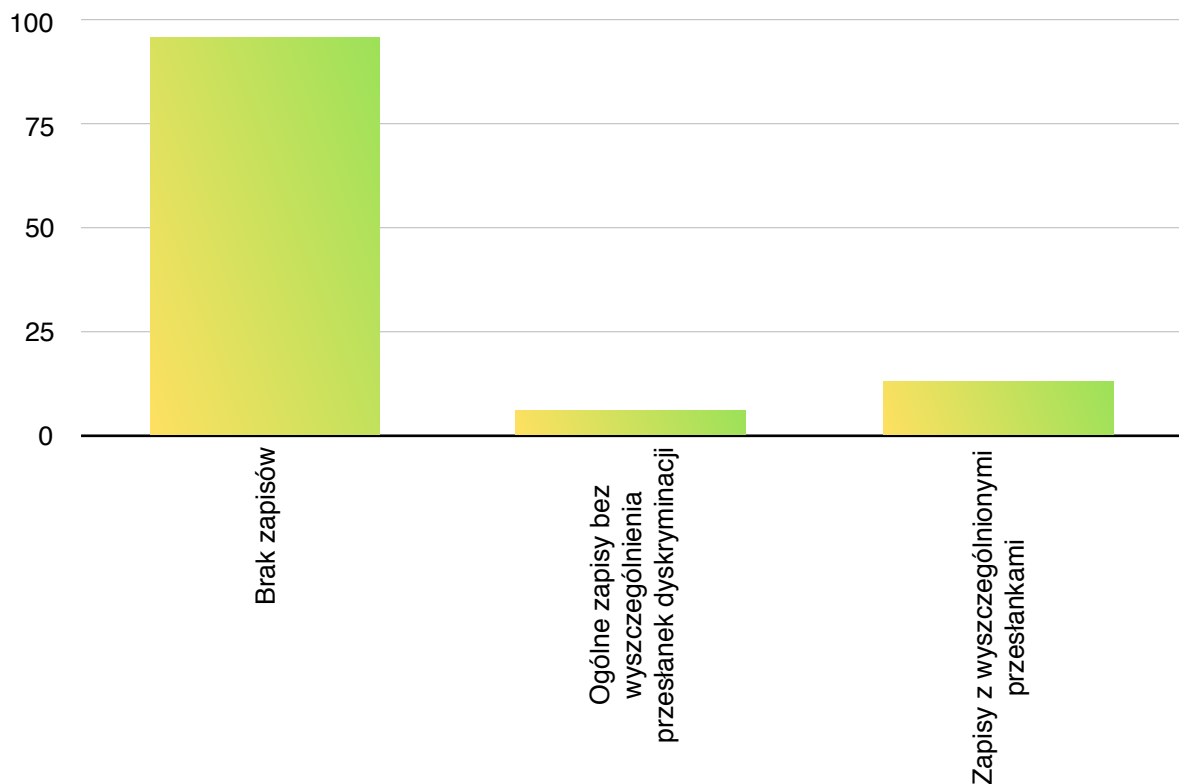


Rys. 30. Proporcja rodzajów gmin w próbie badawczej

Dosyć często w odpowiedziach uzyskiwanych od poszczególnych gmin brakowało odpowiedzi na wybrane pytania, stąd liczba gmin w próbie różni się w zależności od pytania. W naszej próbie zostały ujęte także 3 urzędy miast – Krakowa, Tarnowa i Nowego Sącza oraz 17 starostw powiatowych i Małopolski Urząd Wojewódzki.

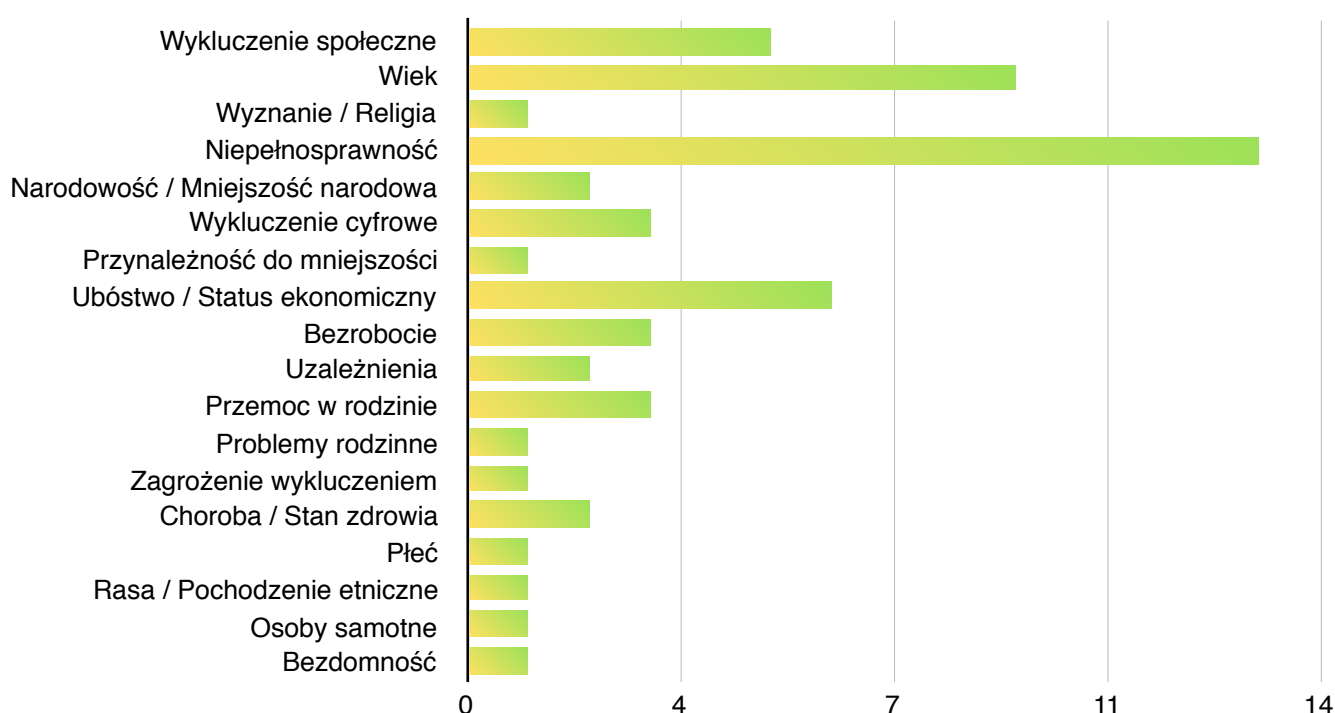
Ponad 80% urzędów małopolskich gmin i wszystkie urzędy miast, które wzięły udział w badaniu, nie wypracowały strategii rozwoju lub nie zawarły w niej żadnych treści dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania. Wiele gmin deklarowało, że opracowuje właśnie nową strategię uwzględniającą plan działań antydyskryminacyjnych i prorównościowych. Jedno z miast umotywoowało brak strategii tym, że „w razie konieczności Urząd Miasta odnosiłby się do powszechnie obowiązujących przepisów prawa”.

Zaledwie 6 gmin umieściło w strategii ogólne zapisy na ten temat, a 13 wyszczególniło przesłanki wykluczenia, ze względu na które gmina zobowiązuje się prowadzić działania antydyskryminacyjne.



Rys. 31. Zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania w gminnych strategiach rozwoju

Najczęściej pojawiającą się w strategiach rozwoju przesłanką dyskryminacji jest niepełnosprawność (13 obserwacji), rzadziej pojawia się wiek i ubóstwo/status ekonomiczny. (kolejno 9 i 6 obserwacji). Z rzadka strategie gmin wyszczególniają bezrobocie, wykluczenie cyfrowe i przemoc społeczną (po 3 obserwacje), a także narodowość/przynależność do mniejszości narodowej, uzależnienia i chorobę/stan zdrowia (po 2 obserwacje). Najrzadziej urzędy gmin zwracają uwagę w strategiach rozwoju na wykluczenie ze względu na płeć, rasę, wyznanie, problemy rodzinne, bezdomność (po 1 obserwacji). Orientacja seksualna i tożsamość płciowa nie pojawiły się w udostępnionych nam dokumentach.



Rys. 32. Wyszczególniane przez gminne strategie rozwoju przesłanki dyskryminacji

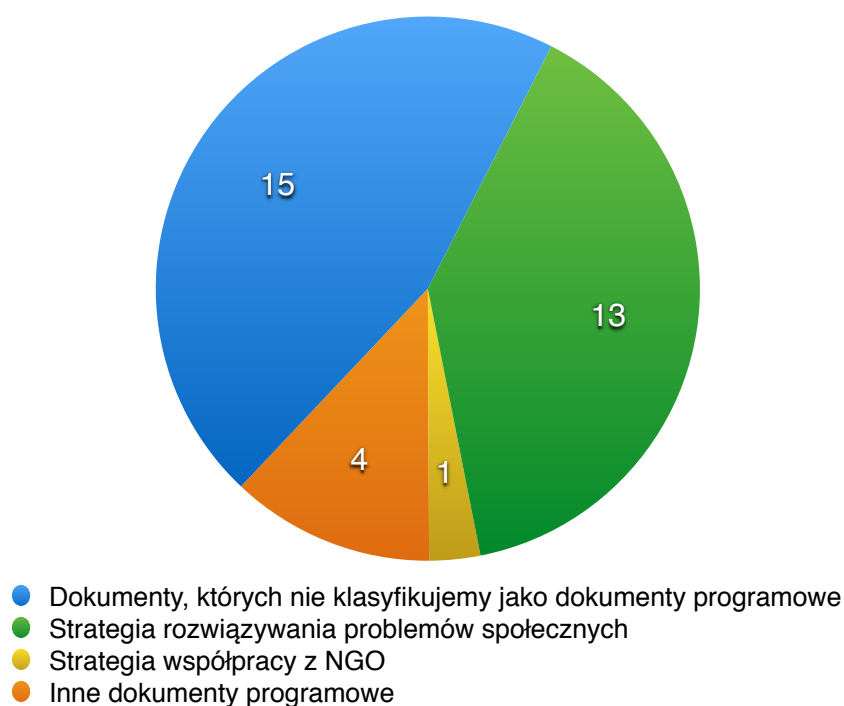
Wiele ze strategii zawierało otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. Jedna z gmin określiła swój region jako „miejsce przyjazne ludziom i środowisku”, a w strategii ujęła zapis o misji gminy, na którą składają się działania mające na celu "równowagę i swobodę działania mieszkańców, niezależnie od płci, wyznania, rasy, wieku i innych czynników różnicujących". W jednej z gmin, jak przekonywał pracownik urzędu w odpowiedzi na nasze pytania, „jednym z celów strategicznych jest spójność społeczna – sformułowanie skutecznej polityki społecznej skierowanej na zapobieganie i działanie z wyprzedzeniem w kontekście

problemów społecznych. W strategii mocny akcent kładzie się na współodpowiedzialność, na neutralizację egoizmów grupowych, na brak przyzwolenia na wszelkie formy wykluczenia." Po bliższym przyjrzeniu się strategii, okazuje się, że wylicza ona tylko 4 przesłanki: ubóstwo, problemy rodzinne, niepełnosprawność i wykluczenie cyfrowe.

Inna gmina odpowiedziała na nasze zapytanie w sposób następujący: „Obowiązującym dokumentem strategicznym dla naszego miasta jest strategia rozwoju miasta na lata 2012-2020. Dokument ten został wypracowany w oparciu o zasadę równości i braku dyskryminacji przez konwent strategiczny, w skład którego weszły osoby z szeroko pojętych środowisk z mocną reprezentacją organizacji pozarządowych. Zagadnienia odnoszące się do szeroko pojętego równego traktowania są zawarte w rozdziale dotyczącym kapitału społecznego”. Zapoznanie się z treścią strategii potwierdziło znajdujące się w niej zapiski o „szeroko pojętym” równym traktowaniu. Przesłanki dyskryminacji zostały ujęte w części poświęconej wykluczeniu społecznemu bardzo ogólnikowo. Przesłance niepełnosprawności w sposób zdawkowy poświęcono miejsce w rozdziale o rozwoju infrastruktury turystycznej, rekreacyjnej i sportowej. Przypadek ten nie był wśród gmin odosobniony. Taki sposób reprezentacji przeciwdziałania wykluczeniu ze względu na niepełnosprawność, jak i ze względu na inne przesłanki może budzić wątpliwości. Choć otwarte katalogi przesłanek dyskryminacji pozwalają na inkluzywną interpretację zapisów w strategiach gmin, mogą prowadzić one do wyrzucenia „nienazwanych” czynników poza główną agendę działań gminy. Uważamy, że katalog przesłanek dyskryminacji w strategiach gmin, miast i powiatów (a także w niżej opisanych dodatkowych dokumentach programowych) powinien mieć charakter otwarty, jednakże nie może zabraknąć w nich wyczerpującego wyliczenia możliwych na terenie gminy podłoży dyskryminacji.

Wspomniane wyżej przesłanki dyskryminacji nie pojawiają się także w strategiach rozwoju starostw powiatowych, na próżno szukać ich w strategii rozwoju województwa małopolskiego. Tylko 4 z 17 powiatów, które odpowiedziały na nasze zapytanie, opracowało strategie rozwoju. Wymienione w nich przesłanki wykluczenia to wiek, niepełnosprawność i zagrożenie patologiami społecznymi. Strategia rozwoju opracowana na szczeblu wojewódzkim opisuje społeczne wykluczenie dzieci ze środowisk zagrożonych, osób starszych, osoby niepełnosprawnych i rodzin wielodzietnych.

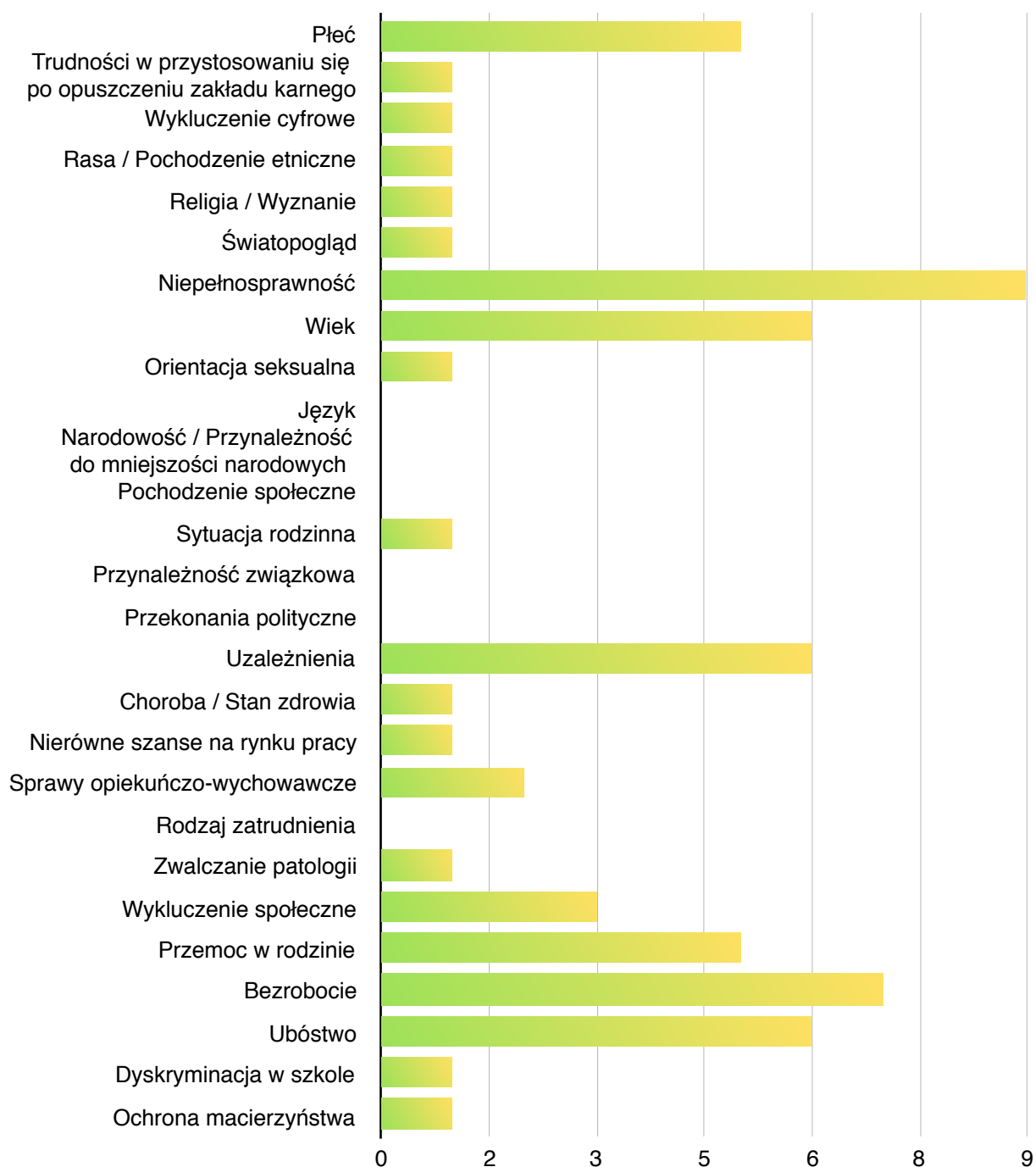
Zapytaliśmy urzędników i urzędniczki także o to, czy w innych dokumentach programowych znajdują się zapisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji i równym traktowaniu. 71% z nich odpowiedziało negatywnie. Blisko 16% wskazało dokumenty urzędowe, które nie były w naszej opinii dokumentami programowymi, były to bowiem regulaminy pracy urzędu i kodeksy etyki pracownika urzędu. 13% urzędów gminnych i 1 z 3 urzędów miasta podało w odpowiedzi dokumenty programowe, którymi były strategie rozwiązywania problemów społecznych (w 13 gminach oraz w 1 mieście), strategia współpracy z organizacjami pozarządowymi (w 1 gminie) i dokumenty omawiające konkretny obszar wykluczenia społecznego (w 4 gminach).



Rys. 33. Wskazywane przez gminy rodzaje dokumentów programowych zawierających zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji

W powyższych dokumentach najczęściej pojawiają się zapisy o przeciwdziałaniu wykluczeniu ze względu na niepełnosprawność (9 obserwacji), bezrobocie (7 obserwacji), uzależnienia, wiek i ubóstwo (po 6 obserwacji). W co czwartej gminie (z 18 w przypadku których analizowane dokumenty programowe wyszczególniały przesłanki dyskryminacji)

można znaleźć przesłanki takie jak płeć i przemoc w rodzinie. Inne przesłanki, takie jak stan zdrowia, rasa i pochodzenie etniczne, przynależność do mniejszości narodowej, pochodzenie społeczne czy religia pojawiły się jednokrotnie lub w ogóle. Tylko w jednej gminie wpisano do dokumentów programowych orientację seksualną jako możliwą przesłankę dyskryminacji.



Rys. 34. Wyszczególniane przez inne gminne dokumenty programowe przesłanki dyskryminacji

Podobnie jak w przypadku strategii rozwoju gmin, także i inne dokumenty programowe zarysowują otwarty katalog przesłanek wykluczenia lub ujmują wykluczenie w ogólnych kategoriach. Przykładem może być poniższy fragment Miejskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2014-2020, która stawia gminie za cel „zapewnienie mieszkańcom warunków sprzyjających osobistemu rozwojowi oraz przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu poprzez stworzenie sprawnego systemu umożliwiającego osobom i rodzinom przewycięzanie trudnych sytuacji życiowych”. Wstęp do tejże strategii mówi też o „przeciwdziałaniu dyskryminacji płci i przełamaniu stereotypów związanych z płcią”. Fragment strategii rozwiązywania problemów społecznych innej gminy posłuży nam za przykład zamkniętego katalogu przesłanek dyskryminacji. W strategii czytamy: „Działania kierowane będą głównie ku środowiskom, które pozostają na marginesie życia społecznego, wykluczonych społecznie lub zagrożonych tym zjawiskiem to jest do: dzieci i młodzieży ze środowisk zaniedbanych i rodzin niewydolnych wychowawczo, ofiar patologii życia społecznego (przemocy, alkoholizmu), rodzin niepełnych, osób bezrobotnych (długotrwale oraz kobiet pozostających poza rynkiem pracy), osób o niskich kwalifikacjach, osób niepełnosprawnych i przewlekle chorych, osób starszych samotnych, osób żyjących w trudnych warunkach mieszkaniowych, osób opuszczających zakłady karne”.

Autorzy i autorki strategii rozwiązywania problemów społecznych przygotowanej przez jeden z urzędów miast wzięli pod uwagę w dokumencie takie przesłanki jak: wiek, niepełnosprawność, rasę oraz pochodzenie etniczne.

W dokumentach programowych urzędów powiatowych, które odpowiedziały na nasze pytanie, znajdują się ogólne zapisy o dyskryminacji i przeciwdziałaniu jej (2 wskazania) lub zapisy odnoszące się do konkretnych przesłanek (2 wskazania). Do tych przesłanek należą płeć, wiek, rasa, wyznanie, niepełnosprawność i wykluczenie cyfrowe.

Urząd Wojewódzki nie przedstawił nam innych prócz strategii rozwoju dokumentów programowych.

Bardzo niepokojące okazały się statystyki dotyczące posiadania przez urzędy gmin i miast, starostwa powiatowe i Urząd Wojewódzki diagnozy zjawiska dyskryminacji. Tylko 5 z 114 gmin, które odpowiedziały na to pytanie, mogło pochwalić się przeprowadzeniem

badan i posiadaniem dokumentu zawierającego szczegółowy opis zjawiska dyskryminacji w regionie.

Wśród tych pięciu diagnoz najczęściej pojawiające się przesłanki nierównego traktowania to niepełnosprawność, ubóstwo, bezrobocie, uzależnienia i wiek (po 3 obserwacje). Rzadziej gminy uwzględniły płeć i przemoc w rodzinie (po 2 obserwacje). Przesłanki takie jak sytuacja rodzinna, choroba czy sytuacja kobiet na rynku pracy zostały wymienione jednokrotnie. I znów – na próżno szukać w nich słowa o wykluczeniu ze względu na nieheteronormatywność.

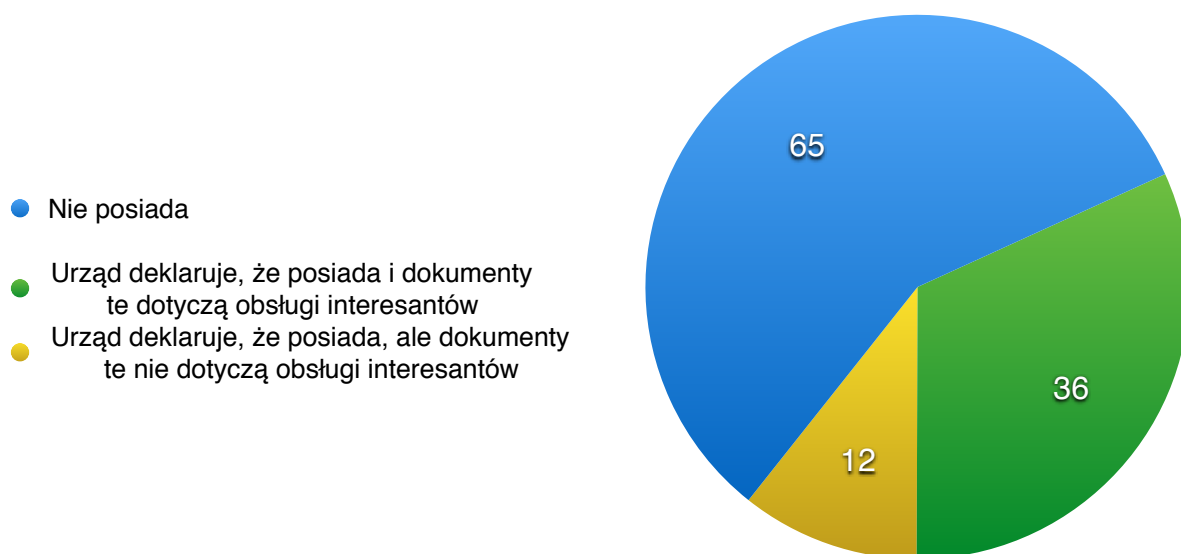
Wśród nadesłanych przez gminy odpowiedzi pojawiły się i takie, które świadczyły o zupełnym braku wiedzy na tematy dyskryminacji. Powtarzały się w nich zapewnienia, że ich gmina wolna jest od uprzedzeń i wykluczenia. „Na terenie gminy problem dyskryminacji nie występuje. W razie jego pojawienia, będzie na bieżąco analizowany w zależności od jego rodzaju” – odpowiedziała nam jedna z gmin. Nieumiejętność rozpoznawania przejawów dyskryminacji błędnie interpretowana jest przez reprezentantów i reprezentantki gmin jako dowód ich braku. Dyskryminację uważa się za cechę większych miejscowości, sugerując, że... wielkość ma znaczenie: „Nasza gmina jest niewielką, typowo rolniczą gminą. Wszyscy się tutaj znają, stąd na naszym terenie zjawisko dyskryminacji zdarza się niezwykle rzadko”. Jedna z gmin w odpowiedzi na nasze zapytanie tłumaczyła brak diagnozy dyskryminacji w regionie powołując się dość niefortunnie na brak wymogu przeprowadzenia takich badań.

Tylko jedno miasto przedstawiło diagnozę dyskryminacji w regionie - badanie „Przeciwko rasizmowi i ksenofobii” przeprowadzone przez urząd we współpracy z organizacją pozarządową. Jak sugeruje tytuł raportu, diagnoza została wykonana w oparciu o stosunkowo wąski zakres przesłanek wykluczenia.

Żadne ze starostw powiatowych, podobnie jak Urząd Wojewódzki, nie przeprowadziło diagnozy dyskryminacji w regionie. Jeden z urzędów powiatowych wypowiedział się w podobnym tonie do wyżej cytowanych urzędów gmin, ujawniając brak zrozumienia zjawiska dyskryminacji: „Na terenie powiatu od 16 lat nie pojawiły się sygnały, że może dochodzić do dyskryminacji”.

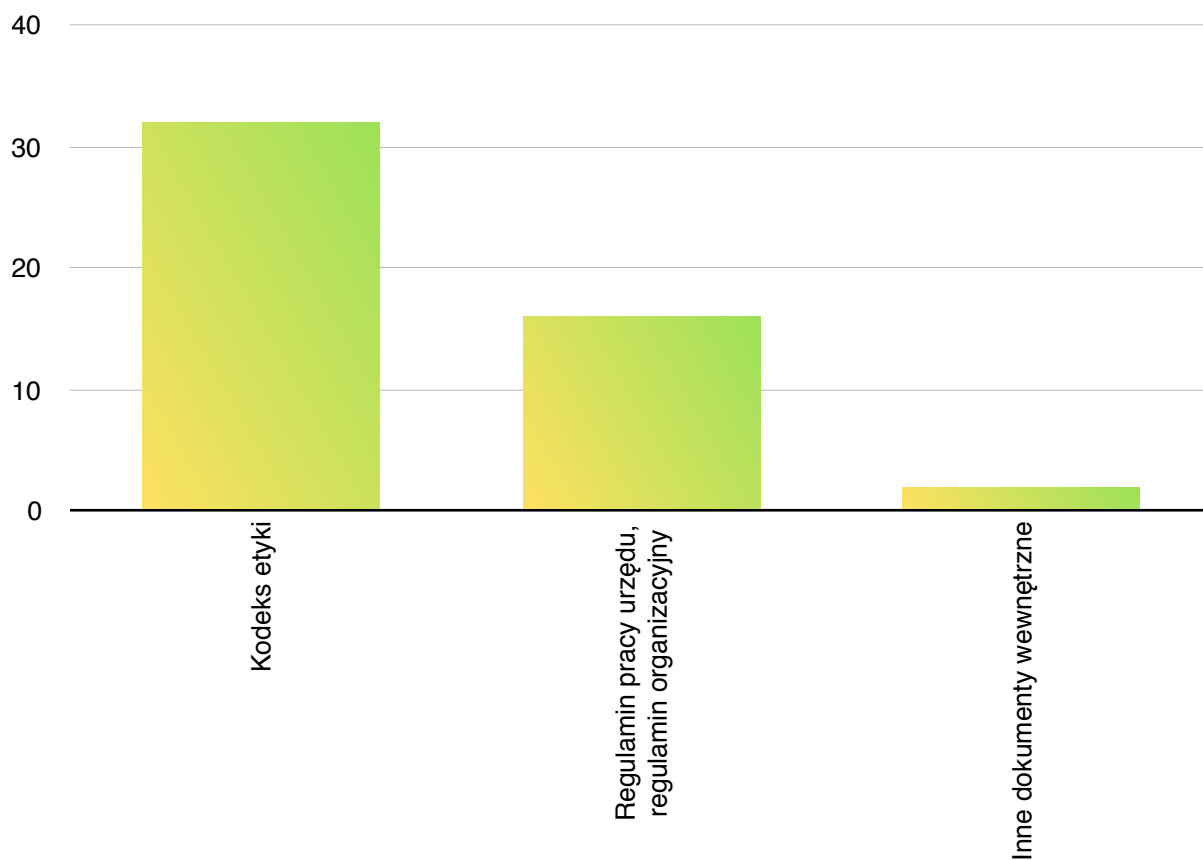
Kogo (nie) obsługiwać? Regulacje dotyczące kontaktu z interesantami małopolskich urzędów

Ponad dwie trzecie spośród urzędów gmin, które odpowiedziały na wysłane przez nas zapytania nie posiada regulacji dotyczących sposobu obsługi interesantów urzędu. 65 gmin na pytanie o posiadanie stosownych regulacji odpowiedziało negatywnie, a 12 wskazało dokumenty, które w naszej opinii nie dotyczyły obsługi interesantów (wskazywano np. na regulamin pracy, w którym znajduje się zakaz dyskryminacji pracowników urzędu).



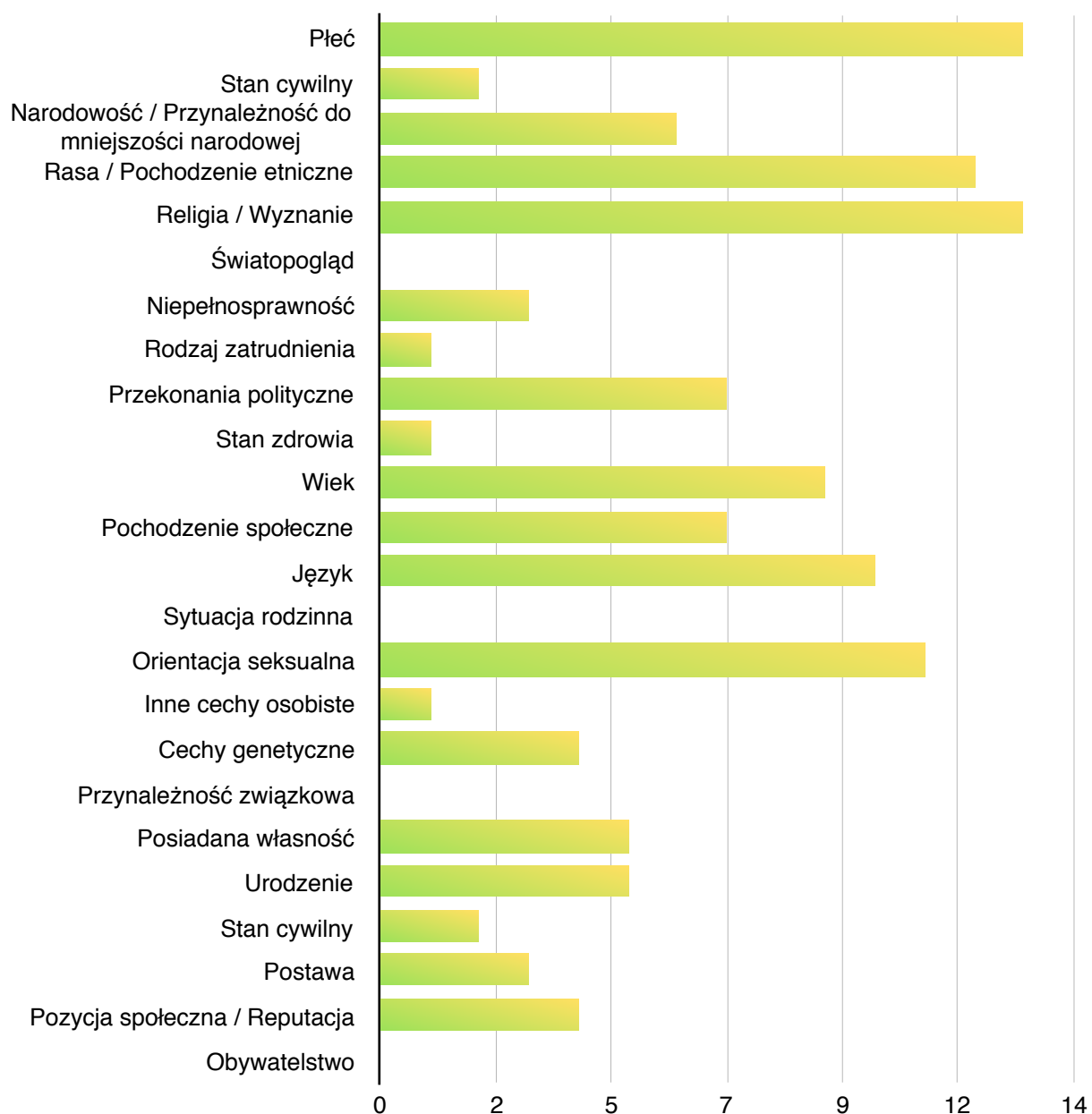
Rys. 35. Wewnętrzne regulacje dotyczące obsługi interesantów wśród gmin

Niektóre odpowiedzi wskazywały na niedostrzeżenie przez gminę potrzeby wprowadzenia równościowych regulacji w formalno-proceduralnym wymiarze funkcjonowania urzędu. Jak odpowiedział nam jeden z urzędników: „każdy obywatel, każdy petent ma prawo być traktowany z należytą godnością, uczciwie i z należyтым szacunkiem — i tak jest traktowany w naszym Urzędzie”. Wśród dokumentów zawierających regulacje najczęściej, bo 32 razy, wymieniano kodeks etyki. Dwa razy mniej gmin wskazało regulamin pracy urzędu bądź regulamin organizacyjny, w których znajdują się zapisy dotyczące obsługi interesantów. Dwie gminy odwołały się do innych dokumentów wewnętrznych.



Rys. 36. Rodzaje wskazywanych przez gminy dokumentów, które zawierają zapisy dotyczące obsługi interesantów

Kodeksy Etyki funkcjonujące w urzędach gmin wzorowane są na zapisach Kodeksu Pracy, ten zaś zawiera interesujące nas przesłanki dyskryminacji. To dlatego w wielu dokumentach, które wyznaczają standardy obsługi interesantów gmin, znaleźć można stosunkowo inkluzywne treści o przeciwdziałaniu dyskryminacji. O płci i religii możemy przeczytać w omawianych dokumentach w ponad jednej trzeciej gmin, które wzięły udział w badaniu. Niemal równie często gminy wzmiankują w nich o wieku, rasie, orientacji seksualnej i języku. Rzadziej spotkać się możemy z zapisami o przynależności narodowej, przekonaniach politycznych czy pochodzeniu społecznym. Co ciekawe, tylko w 3 gminach opis standardów obsługi interesantów nakazuje równe traktowanie osób z niepełnosprawnościami.



Rys. 37. Przesłanki dyskryminacji wyszczególniane w gminnych dokumentach regulujących obsługę interesantów

Wśród urzędów miast dwa zadeklarowały posiadanie dokumentów regulujących obsługę interesantów. Powoływały się na Kodeks Etyki, System Zarządzania Jakością i Księgę Jakości. Tylko w jednym dokumencie znalazły się regulacje wewnętrzne dotyczące obsługi interesantów z zapisami dotyczącymi przeciwdziałania dyskryminacji. Wyszczególnione w nich przesłanki pochodziły z Kodeksu Etyki Pracowników, a ich repertuar pokrywał się z tymi, które znalazły się w podobnych dokumentach urzędów gmin.

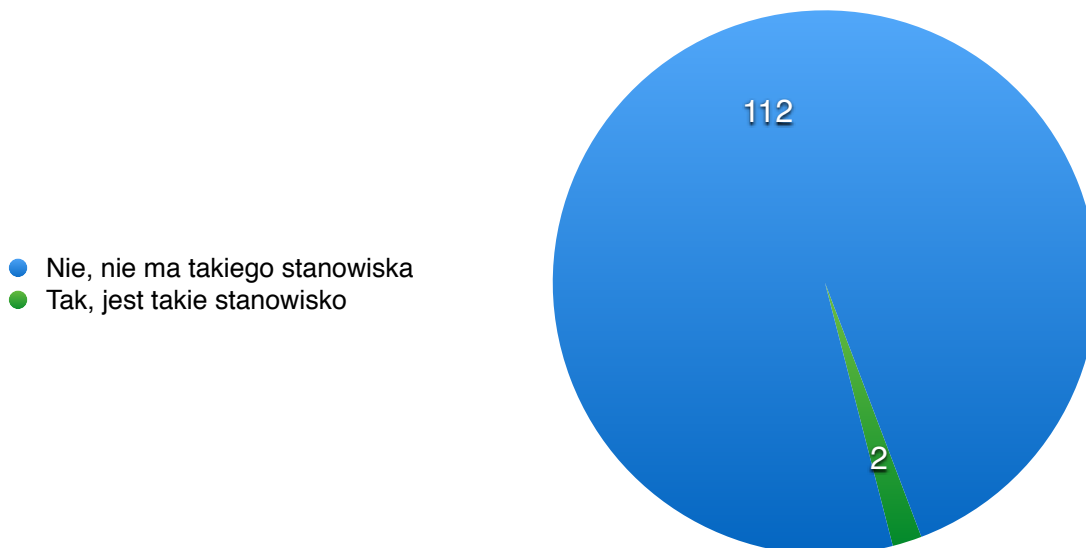
7 na 17 starostw powiatowych, które znalazły się w naszej próbie, posiada dokumenty regulujące standardy komunikacji z interesantami. Tylko w jednym znajdują się zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji z wyszczególnionymi przesłankami orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Jeden z urzędów powiatowych pochwalił się także w odpowiedzi na nasze zapytanie przeprowadzeniem szkolenia dla pracowników i pracowniczek zatytułowanego „Równość kobiet i mężczyzn”.

Zapisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji nie znajdują się w powyższych dokumentach Urzędu Wojewódzkiego.

Jeden z urzędów powiatowych w odpowiedzi na pytanie o dokumenty regulujące obsługę klientów przesłał nam procedury antymobbingowe wśród pracowników. Choć dokument ten nie mieści się w polu naszego zainteresowania, warto wyszczególnić posiadanie przez urząd polityki antymobbingowej jako dobrą praktykę wprowadzającą na poziomie formalnych regulacji troskę o bezpieczeństwo psychiczne i fizyczne urzędniczek i urzędników.

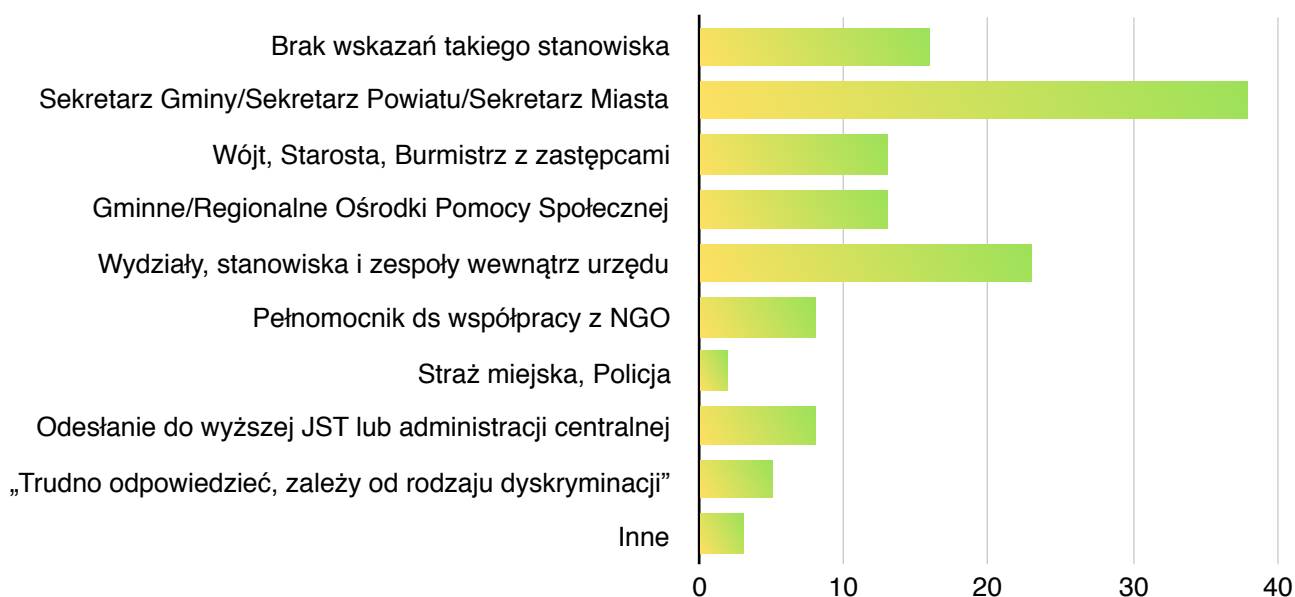
„A Pani do kogo?” Koordynacja polityki antidyskryminacyjnej w małopolskich urzędach

Kolejne statystyki pogłębiają niepokojący obraz polityki antidyskryminacyjnej małopolskich gmin. W strukturze 112 z 114 urzędów gminnych nie funkcjonuje stanowisko lub zespół, do kompetencji którego należy koordynowanie polityki antidyskryminacyjnej (np. diagnozowanie, monitorowanie zagrożenia i/lub przeciwdziałanie dyskryminacji) na terenie gminy. Zaledwie 2 gminy wskazały stanowisko Sekretarza Gminy, podobnie jedno z miast. W żadnym starostwie powiatowym nie działa dedykowane problemom dyskryminacji stanowisko. Nie zostało powołane takowe także w Urzędzie Wojewódzkim.



Rys. 38. Wyodrębnione w urzędzie gminy stanowisko/zespół koordynujący politykę antydyskryminacyjną.

Do kogo zatem urzędnicy i urzędniczki odesłałyby organizację pozarządową wskazującą na problem dyskryminacji w swoim regionie? Jedna trzecia odesłałaby wspomnianą organizację do Sekretarza Gminy. Co piąta gmina wskazała poszczególne wydziały, stanowiska i zespoły wewnątrz urzędu, takie jak Doradca Burmistrza ds. Osób Niepełnosprawnych, Wydział Ogólny i Spraw Obywatelskich czy Inspektor ds. kontaktu z organizacjami pozarządowymi. Wśród odpowiedzi pojawiały się też nazwy komórek, których nie sposób skojarzyć z tematyką nierówności i wykluczeń. Warto nadmienić chociażby Referat Przedsiębiorczości i Funduszy Zewnętrznych, Zespół ds. promocji, sportu i współpracy czy stanowisko ds. promocji i zamówień publicznych. Co dziesiąta gmina skontaktowałaby organizację pozarządową z wójtem, burmistrzem lub ich zastępcami. Podobnie, co dziesiąty urząd odesłałby organizację do gminnego ośrodka pomocy społecznej. Wśród odpowiedzi z rzadka pojawiała się informacja o pełnomocniku ds. kontaktu z organizacjami pozarządowymi (8 wskazań). Tyle samo gmin za najlepsze rozwiązanie uznało odesłanie do wyższej JST lub administracji centralnej (np. Rzecznika Praw Obywatelskich). 2 gminy poleciłyby kontakt z komisariatem policji lub strażą miejską.



Rys. 39. Instytucje/stanowiska/zespoły, do których zostałyby odesłana organizacja pozarządowa sygnalizująca problem dyskryminacji w obrębie gminy

Niemal 15% gmin nie wskazało w odpowiedzi na nasze zapytanie żadnego stanowiska. Co warto zauważyć, tylko 5 gmin uzależniło jednostkę kontaktową od rodzaju dyskryminacji. Mogło się wydawać, że przez wiele urzędniczek i urzędników, którzy odpowiadali na nasze pytania, zjawisko nierówności i wykluczenia rozumiane było przez pryzmat domyślnej przesłanki (np. wtedy, gdy odsyłano do szczególnych w swojej roli ośrodków pomocy społecznej). Stosunkowo często relatywizujące w swojej odpowiedzi były starostwa powiatowe – 4 na 17 urzędów zastanowiłoby się nas zakresem merytorycznym wniosku organizacji pozarządowej. 3 starostwa powiatowe odesłałyby ją do wyższej JST lub administracji centralnej. Urząd Wojewódzki wskazał na pełnomocnika ds. współpracy z NGO.

Żaden z urzędów gminnych i powiatowych, a także Urząd Wojewódzki, nie przyjął rekomendacji i/lub dokumentów w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w ramach współpracy partnerskiej z innymi gminami i regionami. Nikt nie wskazał też na przynależność gminy do krajowych lub międzynarodowych sieci i porozumień, które spełniałyby powyższy warunek. Wśród miast, które znalazły się w naszej próbie, jedno mogło pochwalić się współpracą na szczeblu ogólnopolskim jako miasto członkowskie Forum Polityk Migracyjnych oraz uczestnik Rządowego Programu na rzecz Społeczności Romskiej.

Podsumowanie

Badania polityki antydyskryminacyjnej małopolskich JST nie przyniosły optymistycznych rezultatów. Zdecydowana większość urzędów gmin, powiatów i miast, a także urząd wojewódzki, nie wypracowały strategii rozwoju lub nie zawarły w niej żadnych treści dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania. Te gminy, które posiadają takie zapisy, najczęściej umieszczają w nich przesłanki dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, wiek i status ekonomiczny. Na próżno szukać w nich orientacji seksualnej i tożsamości płciowej.

Zaledwie 13% z 116 gmin, które odpowiedziały na nasze zapytanie, umieściło interesujące nas zapisy w innych dokumentach programowych. W nich też najczęściej odwoływano się do niepełnosprawności jako czynnika społecznie wykluczającego. Rzadziej można znaleźć w nich m.in. bezrobocie, uzależnienia, wiek i ubóstwo. Bardzo niewielkim zainteresowaniem cieszy się tematyka dyskryminacji w dokumentach programowych urzędów miast i powiatów. Zaledwie 5 z 114 gmin, które udzieliły odpowiedzi na pytanie o diagnozę dyskryminacji w regionie, przedstawiło nam przeprowadzone badania. Żadne starostwo powiatowe, podobnie jak Urząd Wojewódzki, nie przeprowadziło diagnozy dyskryminacji w regionie.

Ponad dwie trzecie urzędów gmin nie wypracowało regulacji dotyczących sposobu obsługi interesantów. Te gminy oraz miasta, które posiadają stosowne dokumenty, przygotowują je najczęściej w oparciu o Kodeks Pracy, gdzie wachlarz przesłanek dyskryminacji jest stosunkowo szeroki i zawiera m.in. orientację seksualną. W tym pytaniu "najkorzystniej" wypadły starostwa powiatowe - w prawie połowie tych, które weszły do naszej próby, funkcjonują dokumenty regulujące obsługę interesantów. Tylko jeden z powiatów wyszczególnił w nich, obok orientacji seksualnej, przesłankę tożsamości płciowej. Zapisami o przeciwdziałaniu dyskryminacji w omawianych dokumentach nie mógł pochwalić się urząd wojewódzki.

W prawie żadnym małopolskim urzędzie nie funkcjonuje stanowisko lub zespół, do kompetencji którego należy koordynowanie polityki antydyskryminacyjnej w regionie. Urzędnicy i urzędniczki najczęściej odesłaliby organizację pozarządową zgłaszającą problem dyskryminacji do Sekretarza Gminy.

Żaden urząd nie przyjął rekomendacji lub dokumentów w zakresie przeciwdziałania

dyskryminacji we współpracy partnerskiej z innymi urzędami. W odpowiedziach na nasze zapytanie nie zadeklarowano także przynależności do krajowych i międzynarodowych sieci antidyskryminacyjnych i na rzecz równego traktowania.

Zakończenie

Przedstawione badania miały charakter pod wieloma względami eksploracyjny a ich celem było rozpoznanie sytuacji w regionie w dwóch grupach podmiotów kluczowych z perspektywy realizowania polityk i działań antydyskryminacyjnych. Pierwsze badanie przeprowadzone z użyciem ankiety internetowej, umożliwiło zarysowanie krajobrazu małopolskich organizacji pozarządowych pod kątem wypracowanej polityki oraz realizowanych działań antydyskryminacyjnych. W drugim badaniu, wykorzystującym prawo o dostępie do informacji publicznej, wykazano niepokojące braki w regulacjach jednostek samorządu terytorialnego w Małopolsce, które z rzadka posiadają diagnozę dyskryminacji w regionie i strategię jej przeciwdziałania. Wyniki analiz stanowią dla organizacji skupionych wokół projektu, w ramach którego zrealizowano niniejsze badanie źródło cennych informacji zwłaszcza w odniesieniu do kierunków rozwoju sieci/federacji i możliwości podejmowania współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi, jak również małopolskimi jednostkami samorządu terytorialnego. Badania pozwoliły nam na zweryfikowanie zainteresowania ideą federalizacji wśród małopolskich organizacji pozarządowych i będą pełnić funkcję wspierającą podczas budowania strategii komunikacji i ustalania priorytetów działalności powstającej organizacji parasolowej – ważnym ich elementem będzie współpraca z lokalnymi władzami.

Choć tylko drugie badanie nosi znamiona reprezentatywności, analizy pozwoliły na rozpoznanie problemów i trudności towarzyszących działaniom organizacji trzeciego sektora, a także określenie skali zainteresowania tematyką antydyskryminacji - zarówno w wymiarze obywatelskiego zaangażowania w działalność prorównościową fundacji i stowarzyszeń, jak i na szczeblu władz lokalnych. Mamy nadzieję, że w obydwu przypadkach badania sprowokują czytelników i czytelniczki do stawiania dalszych pytań. Zachęcamy do podjęcia pogłębionej pracy badawczej w obszarze polityki antydyskryminacyjnej małopolskich NGO'sów i JST oraz do porównawczego ujęcia zagadnienia z perspektywy innych województw.

ANEKS I

1. Jaka jest forma prawna Państwa organizacji/grupy?

- Stowarzyszenie
- Fundacja
- Związek stowarzyszeń (federacja)
- Spółdzielnia socjalna
- Grupa nieposiadająca osobowości prawnej (grupa nieformalna)
- Inna

2. Czy Państwa organizacja jest zarejestrowana na terenie województwa małopolskiego?

- Tak
- Nie

3. Czy Państwa organizacja/grupa prowadzi działania na terenie województwa małopolskiego?

- Tak
- Nie

4. Czy w statucie Państwa organizacji znajdują się zapisy (np. cele, obszary działania) dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji?

- Tak
- Nie

5. Czy w dokumentach regulujących działalność Państwa grupy (np. kontrakt, zbiór zasad) znajdują się zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji?

- Tak
- Nie

6. Czy Państwa organizacja/grupa dysponuje dokumentami dodatkowymi (np. uchwałami lub zbiorami zasad, zapisami w umowach) regulującymi politykę antidyskryminacyjną w obrębie samej organizacji/grupy oraz prowadzonej przez nią działalności?

- Tak, wypracowaliśmy takie dokumenty
- Nie, nie posiadamy takich dokumentów
- Nie wypracowaliśmy własnych dokumentów, ale obowiązują nas inne (np. porozumienie o współpracy, umowa z grantodawcą itp.), jakie?

7. Jakie przesłanki zostały uwzględnione w tych dokumentach (prosimy o odpowiedź na to pytanie także jeśli nie są to wewnętrzne dokumenty Państwa organizacji/grupy, ale regulacje organizacji zewnętrznych, których Państwa organizacja/grupa musi przestrzegać)?

- Płeć
- Wiek
- Rasa lub pochodzenie etniczne
- Narodowość
- Niepełnosprawność
- Orientacja seksualna
- Tożsamość płciowa
- Wyznanie lub bezwyznaniowość
- Status społeczno-ekonomiczny
- Inne, jakie?

8. Czy dostrzegacie Państwo potrzebę podjęcia któregoś z poniższych działań w celu wzmocnienia polityki antidyskryminacyjnej w Państwa organizacji/grupie?

- Uchwalenie lub uszczegółowienie polityki antidyskryminacyjnej organizacji/grupy
- Organizacja warsztatów i szkoleń dotyczących metod identyfikowania przejawów i przeciwdziałania dyskryminacji dla członków organizacji/grupy
- Diagnoza działań organizacji/grupy pod kątem realizowania polityki antidyskryminacyjnej
- Inne, jakie?
- Nie dostrzegamy konieczności podejmowania żadnych z powyższych działań

9. Jaka część podejmowanych przez Państwa organizację/grupę działań stanowiły działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji?

- Znikomą
- Mniej niż połowę
- Średnio połowę
- Więcej niż połowę
- Podejmujemy wyłącznie lub prawie wyłącznie takie działania
- Nie podejmujemy takich działań
- Nie podejmujemy takich działań, ale planujemy podjąć je w przyszłości

10. Jakich przesłanek dotyczyły te działania?

- Płci
- Wiek
- Rasy i/lub pochodzenia etnicznego
- Narodowości
- Niepełnosprawności
- Orientacji seksualnej
- Tożsamości płciowej
- Wyznania lub bezwyznaniowości
- Statusu społeczno-ekonomicznego
- Innej, jakiej?

11. Jakiego rodzaju były to działania?

- Działania rzecznicze i lobbying
- Działania edukacyjne
- Działania artystyczne i organizacja wydarzeń kulturalnych
- Działania profilaktyczne i prozdrowotne (np. akcje profilaktyczne, kampanie prozdrowotne)
- Wsparcie psychologiczne i działania interwencyjne
- Kampanie informacyjne
- Akcje protestu bezpośredniego (np. manifestacje)
- Działalność sportowa
- Udzielanie wsparcia prawnego
- Udzielanie pomocy materialnej
- Inne, jakie?

12. Jaki był zasięg tych działań?

- Lokalny (gmina, powiat)
- Regionalny (województwo)
- Ogólnopolski

- Międzynarodowy
- 13. Czy w ramach tych działań Państwa organizacja/grupa współpracowała z przedstawicielami poniższych władz?**
- Władze gminy
 - Władze powiatu
 - Władze województwa
 - Władze centralne
 - Żadne z powyższych
- 14. Na jakiego rodzaju trudności napotyka Państwa organizacja/grupa podczas realizowania działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji?**
- Trudności z pozyskiwaniem środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania)
 - Brak zasobów lokalowych
 - Brak zasobów osobowych
 - Trudności w zakresie prowadzenia, zarządzania i rozwoju organizacji
 - Trudności w nawiązaniu współpracy z władzami lokalnymi
 - Trudności z pozyskiwaniem partnerów do prowadzonych działań (np. inne organizacje, instytucje kultury)
 - Niechęć ze strony lokalnych społeczności do tematyki podejmowanych działań
 - Brak zainteresowania mediów prowadzonymi działaniami
 - Trudności w zapewnieniu bezpieczeństwa odbiorcom prowadzonych działań o charakterze publicznym
 - Brak środków prawnych umożliwiających reagowanie na akty dyskryminacji
 - Inne, jakie?
 - Nie napotykamy na żadne trudności
- 15. Jaką część podejmowanych przez Państwa organizację/grupę działań antidyskryminacyjnych stanowiły działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową?**
- Znikomą
 - Mniej niż połowę
 - Średnio połowę
 - Więcej niż połowę
 - Podejmujemy wyłącznie lub prawie wyłącznie takie działania
- 16. Jakiego rodzaju były to działania?**
- Działania rzecznicze i lobbying
 - Działania edukacyjne
 - Działania artystyczne i organizacja wydarzeń kulturalnych
 - Działania profilaktyczne i prozdrowotne (np. akcje profilaktyczne, kampanie prozdrowotne)
 - Wsparcie psychologiczne i działania interwencyjne
 - Kampanie informacyjne
 - Akcje protestu bezpośredniego (np. manifestacje)
 - Działalność sportowa
 - Udzielanie wsparcia prawnego
 - Udzielanie pomocy materialnej
 - Inne, jakie?

17. Jaki był zasięg tych działań?

- Lokalny (gmina, powiat)
- Regionalny (województwo)
- Ogólnopolski
- Międzynarodowy

18. Czy w ramach tych działań Państwa organizacja/grupa współpracowała z przedstawicielami poniższych władz?

- Władze gminy
- Władze powiatu
- Władze województwa
- Władze centralne
- Żadne z powyższych

19. Jaką część podejmowanych przez Państwa organizację/grupę działań antydyskryminacyjnych stanowiły działania mające na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną?

- Znikomą
- Mniej niż połowę
- Średnio połowę
- Więcej niż połowę
- Podejmujemy wyłącznie lub prawie wyłącznie takie działania

20. Jakiego rodzaju były to działania?

- Działania rzecznicze i lobbying
- Działania edukacyjne
- Działania artystyczne i organizacja wydarzeń kulturalnych
- Działania profilaktyczne i prozdrowotne (np. akcje profilaktyczne, kampanie prozdrowotne)
- Wsparcie psychologiczne i działania interwencyjne
- Kampanie informacyjne
- Akcje protestu bezpośredniego (np. manifestacje)
- Działalność sportowa
- Udzielanie wsparcia prawnego
- Udzielanie pomocy materialnej
- Inne, jakie?

21. Jaki był zasięg tych działań?

- Lokalny (gmina, powiat)
- Regionalny (województwo)
- Ogólnopolski
- Międzynarodowy

22. Czy w ramach tych działań Państwa organizacja/grupa współpracowała z przedstawicielami poniższych władz?

- Władze gminy
- Władze powiatu
- Władze województwa
- Władze centralne
- Żadne z powyższych

23. Na jakiego rodzaju trudności napotyka Państwa organizacja/grupa podczas realizowania działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową i/lub orientację seksualną?

- Trudności z pozyskiwaniem środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania)
- Brak zasobów lokalowych
- Brak zasobów osobowych
- Trudności w zakresie prowadzenia, zarządzania i rozwoju organizacji
- Trudności w nawiązaniu współpracy z władzami lokalnymi
- Trudności z pozyskiwaniem partnerów do prowadzonych działań (np. inne organizacje, instytucje kultury)
- Niechęć ze strony lokalnych społeczności do tematyki podejmowanych działań
- Brak zainteresowania mediów prowadzonymi działaniami
- Trudności w zapewnieniu bezpieczeństwa odbiorcom prowadzonych działań o charakterze publicznym
- Brak środków prawnych umożliwiających reagowanie na akty dyskryminacji
- Inne, jakie?
- Nie napotykamy na żadne trudności

24. Czy Państwa organizacja/grupa należy do większej sieci lub federacji?

- Tak
- Nie
- Sami jesteśmy federacją

25. Czy sieć/federacja, do której należy Państwa organizacja/grupa, podejmuje działania o charakterze antydyskryminacyjnym?

- Tak
- Nie

26. W jakich obszarach przystąpienie do sieci/federacji wzmocniło Państwa?

- Finansowym
- Merytorycznym (np. dostęp do wiedzy eksperckiej, szkoleń)
- Wizerunkowym
- Promocyjnym (np. wsparcie w promocji wydarzeń)
- Lokalowym
- Rzeczowym (np. dostęp do sprzętu biurowego)
- Organizacyjnym (np. wsparcie przy organizacji wydarzeń)
- Pozycja w kontaktach z lokalnymi władzami
- Inne, jakie?
- Przystąpienie do sieci/federacji nie wzmocniło organizacji w żadnym obszarze.

27. Z jakich powodów Państwa organizacja/grupa nie należy do sieci/federacji?

- Nie mamy takiej potrzeby jako organizacja/grupa
- Brak sieci/federacji o podobnym profilu działalności
- Brak możliwości finansowych (konieczność opłacenia składki członkowskiej)
- Niechęć członków organizacji/grupy do zrzeszania się
- Brak zasobów osobowych do aktywnego uczestnictwa w sieci/federacji
- Dotychczas podejmowane starania o przystąpienie do sieci/federacji zakończyły się niepowodzeniem
- Inne, jakie?

28. Czy jesteście Państwo zainteresowani przystąpieniem do sieci/federacji zajmującej się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową?

- Tak
- Nie

29. W jakich obszarach oczekujecie Państwo wsparcia ze strony takiej sieci/federacji?

- Pozyskiwanie środków finansowych (w tym źródła stałego finansowania)
- Pozyskania zasobów lokalowych
- Pozyskania zasobów osobowych
- Wsparcie w zakresie prowadzenia, zarządzania i rozwoju organizacji
- Współpraca z władzami lokalnymi
- Pozyskiwanie partnerów do prowadzonych działań (np. inne organizacje, instytucje kultury)
- Wsparcie w budowaniu pozytywnego wizerunku organizacji/grupy
- Zainteresowanie mediów prowadzonymi działaniami
- Wsparcie w prowadzeniu działań naszej organizacji/grupy
- Lobbing i rzecznictwo obywatelskie
- Inne, jakie?
- Nie oczekujemy żadnego wsparcia

30. Jak długo Państwa organizacja/grupa prowadzi swoją działalność?

- Krócej niż 1 rok
- Od 1 roku do 2 lat
- Od 3 do 5 lat
- 6 lat i więcej

31. Ile osób aktywnie angażuje się w pracę Państwa organizacji lub grupy?

- 1-2 osoby
- 3-5 osób
- 6-10 osób
- Powyżej 10 osób

32. Proszę wskazać powiat, w którym głównie prowadzą Państwo działalność:

33. Proszę określić liczbę mieszkańców gminy, w której zarejestrowana jest Państwa działalność:

- Do 20 tys. mieszkańców
- Od 20 do 50 tys. mieszkańców
- Od 50 do 100 tys. mieszkańców
- Od 100 do 500 tys. mieszkańców
- Powyżej 500 tys. mieszkańców

ANEKS II

1. Czy w strategii rozwoju miasta/gminy/powiatu/województwa znajdują się treści dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania?
2. Czy w innych dokumentach programowych Państwa gminy/powiatu/województwa znajdują się zapisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji i równym traktowaniu?
3. Czy Państwa urząd posiada diagnozę zjawiska dyskryminacji w regionie?
4. Czy Państwa urząd posiada wewnętrzne regulacje dotyczące sposobu obsługi interesantów?
5. Czy w strukturze Państwa Urzędu funkcjonuje stanowisko lub zespół, do kompetencji którego należy koordynowanie polityki antydyskryminacyjnej (np. diagnozowanie, monitorowanie zagrożenia i/lub przeciwdziałanie dyskryminacji) na terenie miasta/gminy/powiatu/województwa?
6. Jeżeli w strukturze Państwa Urzędu nie funkcjonuje takie stanowisko/zespół prosimy o wskazanie stanowiska/zespołu, do którego odesłaliby Państwo organizację pozarządową wskazującą na problem dyskryminacji na terenie Państwa gminy/powiatu/województwa.
7. Czy w ramach współpracy partnerskiej z innymi gminami/regionami lub przynależności do krajowych i międzynarodowych sieci i porozumień Państwa Urząd przyjął rekomendacje lub/i dokumenty w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji?