

# **Polska A?** **Polska B?** **Polska LGBT!**

wizja lokalna  
w południowo-  
wschodniej Polsce

**raport**



# **Polska A?** **Polska B?** **Polska LGBT!**

wizja lokalna  
w południowo-  
wschodniej Polsce

**raport**



### **Osoby autorskie**

Miko Czerwiński

Magdalena Dropek

Artur Maciejewski

### **Korekta**

Katarzyna Niemiec

### **Projekt graficzny i skład**

Artur Maciejewski

**Kraków 2023**

Iceland   
Liechtenstein  
Norway **Active  
citizens fund**

Projekt „**Polska A, Polska B? Nie, Polska LGBT**”  
jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein  
i Norwegię z Funduszy EOG w ramach Programu  
Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny





# SPIS TREŚCI

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>Wstęp</b>                                        | <b>8</b>  |
| <b>Badanie osób LGBT</b>                            | <b>14</b> |
| Charakterystyka próby                               | 14        |
| <i>Wiek</i>                                         | 16        |
| <i>Tożsamość płciowa i orientacja seksualna</i>     | 19        |
| <i>Wykształcenie</i>                                | 20        |
| <i>Województwo zamieszkania</i>                     | 23        |
| Dyskryminacja                                       | 24        |
| <i>Formy dyskryminacji</i>                          | 26        |
| <i>Kontekst zdarzenia</i>                           | 32        |
| <i>Skutki dyskryminacji i metody radzenia sobie</i> | 34        |
| Rola instytucji                                     | 36        |
| Migracje                                            | 40        |

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| <b>Dlaczego nie ma tęczyowych miast?</b>     | <b>46</b> |
| <b>Trochę ciepła z mroźnej północy</b>       | <b>50</b> |
| <b>Chcemy ulepszać nasze miasta</b>          | <b>54</b> |
| <b>Jak mówić o równości</b>                  | <b>58</b> |
| <b>Efektywnie na rzecz równości</b>          | <b>62</b> |
| <b>Rekomendacje</b>                          | <b>66</b> |
| dla władz jednostek samorządu terytorialnego | 67        |
| dla MSWiA                                    | 68        |
| dla lokalnych organizacji LGBTQIA            | 68        |
| dla społeczności LGBTQIA                     | 69        |







**WSTEP**



Lata 2019-2023 przeddefiniowały myślenie o działaniach na rzecz równości w Polsce, wzmacniając sprawczość społeczeństwa obywatelskiego i lokalnych społeczności. Gdy administracja centralna nie była w stanie odpowiedzieć na wyzwania jakimi były nierówne traktowanie z jednej strony, dyskryminacja, przemoc słowna, ale i wzrost przemocy fizycznej z drugiej, pozytywny obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji spoczął oczywiście na organizacjach i społeczności, ale także na samorządach. Te ostatnie były coraz odważniejsze w działaniach na rzecz równości i we włączaniu mniejszości w kształtowanie polityk lokalnych. Co ważne, zmieniło się także społeczeństwo obywatelskie poza centrum - bo to lokalnie społeczności w ostatnich latach działały, reagowały, uczyły się od siebie nawzajem i zmieniały swoje otoczenie.

Temat polityk równościowych jest coraz częściej poruszany w lokalnych samorządach przede wszystkim w południowej Polsce, w regionie "naznaczonym" tzw. strefami wolnymi od LGBT. Nie brakuje urzędników i urzędniczek (głównie w większych miastach), którzy i które zaczęły interesować się tematyką równościową i antydyskryminacyjną, co z kolei wzmocniło międzymiastowe i międzynarodowe sieciowanie w grupie osób, dla których ten temat jest ważny. Równocześnie widzimy, że także coraz więcej organizacji okazuje zainteresowanie działaniami rzeczniczymi na poziomie samorządu i poszukuje dobrych praktyk i pomysłów. Temat pojawia się również w lokalnych mediach. Polityki równościowe budzą też coraz większe zainteresowanie samej społeczności, która do tej pory na własną rękę szukała rozwiązań poprawiających sytuację mniejszości w zantagonizowanym społeczeństwie.

Zainteresowanie politykami równościowymi wzmacnia także widzialność tematyki LGBTQIA lokalnie i otwiera przestrzeń do dyskusji. Temat budzi oczywiście opór środowisk konserwatywnych, ale równocześnie zyskuje niespodziewanych sojuszników w Jednostkach Samorządu Terytorialnego.

Szczególną rolę pełnią też lokalne media. Informują, ale i edukują, zmieniają język, są narzędziem nacisku na lokalne władze, polityków i polityczki, kształtują opinię publiczną i traktują tę rolę coraz bardziej odpowiedzialnie.

Pamiętajmy jednak, jak ważny jest też głos samej społeczności LGBTQIA, która w ostatnich latach coraz donośniej mówi o swoich potrzebach, angażuje się, mobilizuje, organizuje, biorąc sprawy w swoje ręce i zmieniając swoje małe ojczyzny.

W 2014 zapytaliśmy społeczność LGBTQIA w kilku małopolskich miastach, czy czuje się dyskryminowana, jak się im żyje w ich regionach i czego lokalnie potrzebują. Wyniki były porażające, bo 84% odpowiedziało twierdząco na pierwsze pytanie. Czego się jeszcze mogliśmy dowiedzieć? Ponad połowa badanych doświadczyła dyskryminacji w szkole (54%), co trzeci badany wskazywał, że źródłem dyskryminacji są rodzice, zgromadzenia wyznaniowe, grupy koleżeńskie i towarzyskie. Co dziesiąta osoba wymieniła środowisko pracy (przełożeni, współpracownicy). Ponad ¼ badanych doświadczyła trzech lub więcej form dyskryminacji. Było to pierwsze takie badanie w Polsce, a na podstawie końcowych rekomendacji, projektowałyśmy w kolejnych latach swoje działania: oddolne, wspierające, wzmacniające i dające widzialność lokalnym społecznościom. W oparciu o te cele i wartości zrealizowaliśmy wtedy w wybranych miastach kampanię społeczną “Jesteśmy Tutaj”.

6 lat później, już w zupełnie innych okolicznościach polityczno-społecznych, bo po szczycie nagonki na społeczność LGBTQIA w Polsce i demonstracjach przeciwko zaostreniu prawa antyaborcyjnego, powtórzyliśmy badanie w Krakowie, poszerzając je o pytania łączące doświadczenie dyskryminacji z potrzebą emigracji. Dowiedzieliśmy się wtedy, że ponad połowa ankietowanych osób, bo 63,4% doświadczyły w Krakowie dyskryminacji. Aż 61% stanowiła przemoc werbalna, a przemocy fizycznej doświadczył co piąty gej w Krakowie. Uwagę trzeba zwrócić też na powtarzalność incydentów, bo prawie  $\frac{2}{3}$  przypadków przemocy fizycznej i prawie 60% aktów wandalizmu miało charakter powtarzalny. Osoby, które doświadczyły dyskryminacji oczekiwały, że instytucje publiczne będą na nią reagować. W grupie najczęściej wymienianych znalazły się: szkoły i uniwersytety (84,6%), policja (ponad 80%), lokalni politycy i polityczki (80,3%) oraz Urząd Miasta (77,8%).

Co ważne, ponad 84% przypadków dyskryminacji w Krakowie miało miejsce w przestrzeni publicznej. Zdaniem ankietowanych istotnie do tej statystyki przyczynili się politycy na szczeblu krajowym. Mimo, że zachęcali do dystansowania się i minimalizowali wpływ obraźliwych słów i gestów wobec społeczności LGBTQIA, z badania wiemy, że dla osób, które ich doświadczają, to realna krzywda, która negatywnie wpływa na stan psychiczny i fizyczny. Wiemy też, że ze względu na doświadczanie dyskryminacji co druga ankietowana osoba rozważała wyprowadzkę z Krakowa.

Wpływ, jaki ma doświadczenie dyskryminacji na chęć emigracji pokazuje też badanie Kampanii Przeciw Homofobii i Lambdy Warszawa, opisane w raporcie "Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2019-2020": dowiadujemy się z niego, że 12% osób LGBT+ planowało wyjazd z Polski, z czego ponad  $\frac{1}{3}$  jako powód podawała doświadczenie dyskryminacji.

W ważnym momencie polityczno-społecznym w Polsce w 2023 roku, bo po wyborach parlamentarnych, w trakcie których doszło do zmiany władzy, a przed samorządowymi, zmapowaliśmy problemy osób LGBTQIA oraz ich oczekiwania wobec instytucji publicznych. Jakie działania na rzecz równości powinny podejmować nasze gminy i powiaty? Jaki wpływ na życie osób LGBTQIA miały tzw. strefy wolne od LGBT? Wyniki badania pomogły nie tylko odpowiedzieć na te pytania, ale przede wszystkim wesprą lokalne organizacje w uwzględnianiu potrzeb społeczności LGBTQIA a samorządy we wdrażaniu polityk równościowych. Chcemy miast i miejscowości projektowanych z poszanowaniem wszystkich perspektyw, w tym mniejszości. Dlatego czas, by w historii i potrzeby społeczności wsłuchali się politycy lokalni.

Celem przeprowadzonego badania było zrozumienie jak wygląda sytuacja społeczności w regionach Małopolski, Podkarpacia, Śląska i Świętokrzyskiego, w których wiele się w ostatnich latach zmieniło - od fali deklaracji anty-LGBT, ale i Marszy Równości, po nowe inicjatywy i działania. W ramach tegorocznego badania organizacja położyła także szczególny nacisk na poznanie oczekiwań osób LGBTQIA wobec instytucji publicznych i ich roli w kształtowaniu rozwiązań równościowych.



# **BADANIE OSÓB LGBT CHARAKTERYSTYKA PRÓBY**



W badaniu sytuacji osób LGBTQIA w południowo-wschodniej Polsce udział wzięło 1640 osób. Ze względu na kwestie tożsamościowe – opierając się na odpowiedziach dotyczących płci przypisanej przy urodzeniu, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej oraz cech płciowych – grupę podzielono na podgrupy.

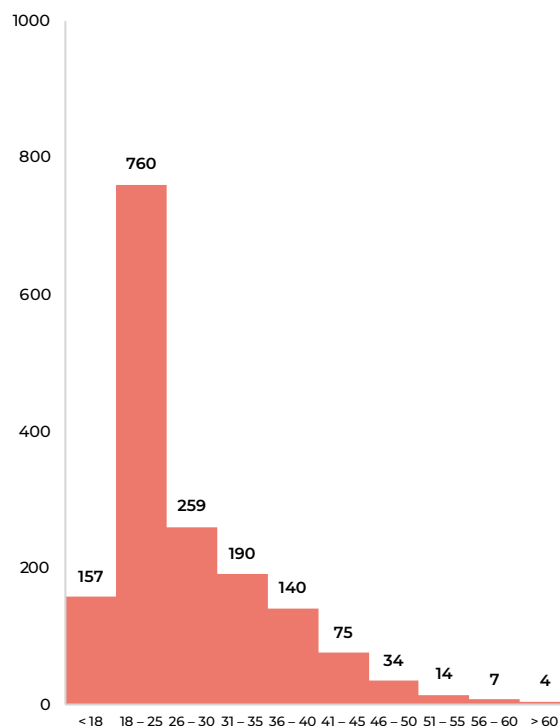
Ze względu na płeć przypisaną przy urodzeniu oraz tożsamość płciową (N = 1640): cispłciowe kobiety, transpłciowe kobiety, cispłciowi mężczyźni, transpłciowi mężczyźni, osoby niebinarne. Dodatkowo pośród osób badanych znajdowały się osoby interpłciowe (N = 28). Ostatnia z wymienionych grup, jako niejednorodna, została wyłączona z analiz w podziale na grupy. Osoby te zostały natomiast uwzględnione we wszystkich zbiorczych analizach.

Ze względu na tożsamość płciową oraz orientację seksualną (N = 1457): homoseksualne kobiety, kobiety ze spektrum bi/panseksualności, kobiety ze spektrum aseksualności, homoseksualni mężczyźni, mężczyźni ze spektrum bi/panseksualności, mężczyźni ze spektrum aseksualności. Dodatkowo wśród osób badanych znalazły się osoby heteroseksualne (N = 6). Grupa ta, jako niejednorodna, została wyłączona z analiz w podziale na grupy. Osoby te zostały natomiast uwzględnione we wszystkich zbiorczych analizach.

## WIEK

W przeprowadzonym badaniu udział wzięły przede wszystkim młode dorosłe osoby – średni wiek osób respondenckich wyniósł  $M = 26.50$  ( $SD = 8.92$ , zakres: 12 – 68), zaś mediana to 24 lat. Próba składała się więc przede wszystkim z osób wchodzących w wiek produkcyjny. Oznacza to, że wyniki przedstawione w dalszej części raportu dotyczą w dużej mierze młodych przedstawicieli społeczności LGBTQIA z południowo-wschodniej Polski i z ostrożnością należy odnosić je do całej polskiej społeczności osób LGBTQIA.

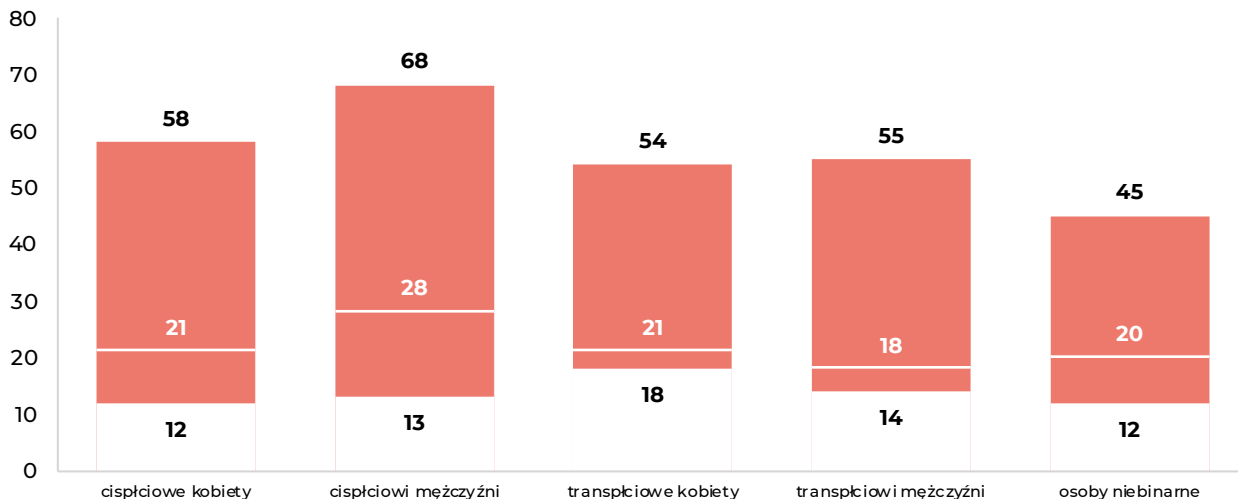
Prawie połowę osób respondenckich (46,3%) stanowiły osoby w wieku 18–25 lat. Jedna czwarta (27,3%) osób badanych znajdowała się w przedziale wiekowym od 26 do 35 lat. 15,2% osób uczestniczących w badaniu stanowiły osoby w wieku 36–50 lat. Jedna dziesiąta (9,6%) osób badanych to osoby niepełnoletnie. Najmniej licznie w próbie reprezentowane były osoby powyżej 50. roku życia (1,5%).



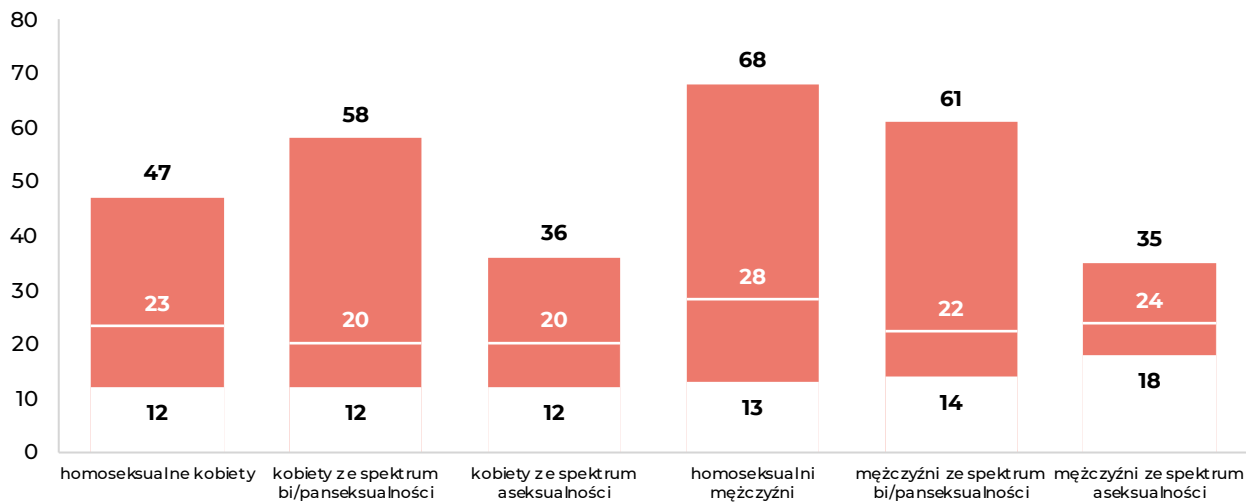
Wykres 1. Rozkład wieku próby

Podgrupy osób badanych, wyróżnione ze względu na tożsamość płciową oraz orientację seksualną, różniły się wiekiem. Najstarsi w próbie byli homoseksualni mężczyźni, najmłodsze zaś – kobiety ze spektrum aseksualności.

Wiekem różniły się również podgrupy wyróżnione ze względu na płeć przypisaną przy urodzeniu oraz tożsamość płciową. Najstarsi byli cisplściowi mężczyźni, najmłodsi zaś – transplściowi mężczyźni.



**Wykres 2.** Rozkład wieku próby, wraz z medianą, w podziale ze względu na tożsamość płciową

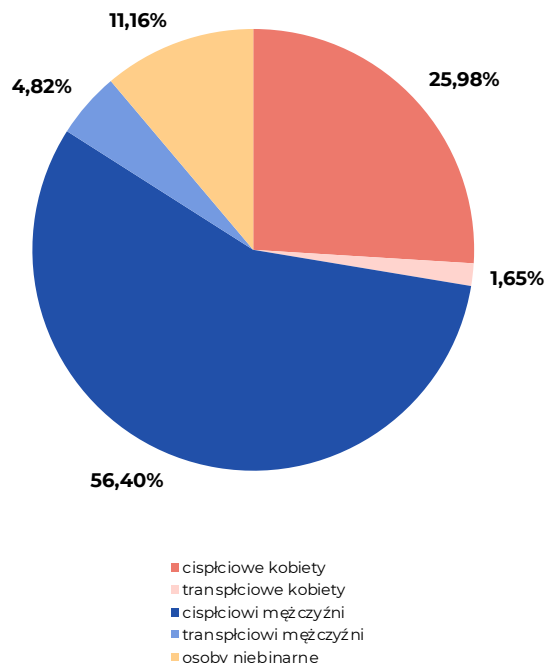


**Wykres 3.** Rozkład wieku próby, wraz z medianą, w podziale ze względu na płeć i orientację seksualną

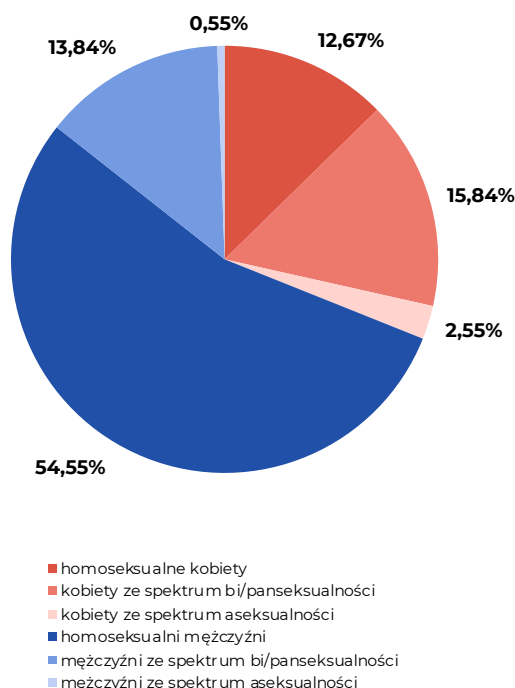
# TOŻSAMOŚĆ PŁCIOWA I ORIENTACJA SEKSUALNA

Kiedy mowa o tożsamości płciowej osób badanych, przeważały osoby cisplciowe – stanowiły one 82,4% grupy badanych. W grupie osób cisplciowych i transplciowych dominowali mężczyźni – odpowiednio dwie trzecie i trzy czwarte badanych. Aż co dziewiąta osoba uczestnicząca w badaniu, była osobą niebinarną (11,2% badanych). Dokładne informacje dotyczące tożsamości płciowej osób badanych przedstawione zostały na wykresie 4.

Pod względem orientacji seksualnej przeważały osoby homoseksualne – stanowiły one ponad 67,0% całej grupy badanej. Wykres 5. przedstawia szczegółowe informacje dotyczące orientacji seksualnej osób badanych.



**Wykres 4.** Rozkład próby, ze względu na tożsamość płciową



**Wykres 5.** Rozkład próby, ze względu na płeć i orientację seksualną

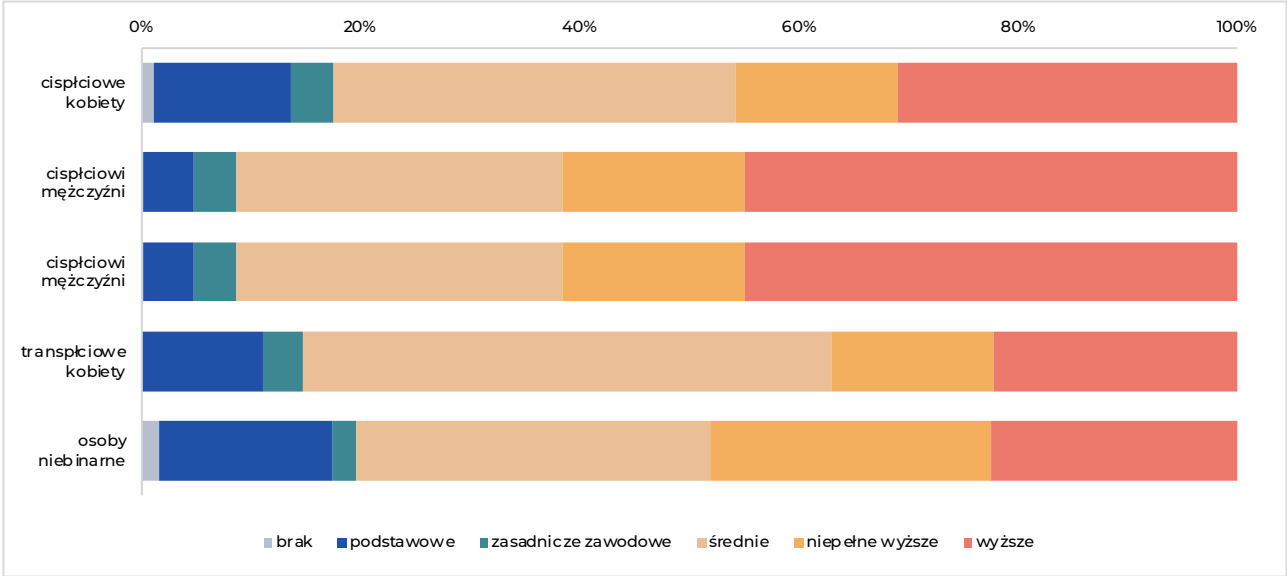
## WYKSZTAŁCENIE

Wśród osób respondenckich dominowały osoby z wykształceniem wyższym (36,8%), zaś kolejną pod względem liczebności grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim (32,6%) i niepełnym wyższym (16,8%). Najmniej licznie w próbie reprezentowane były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (3,8%) oraz nieposiadające wykształcenia (0,8%).

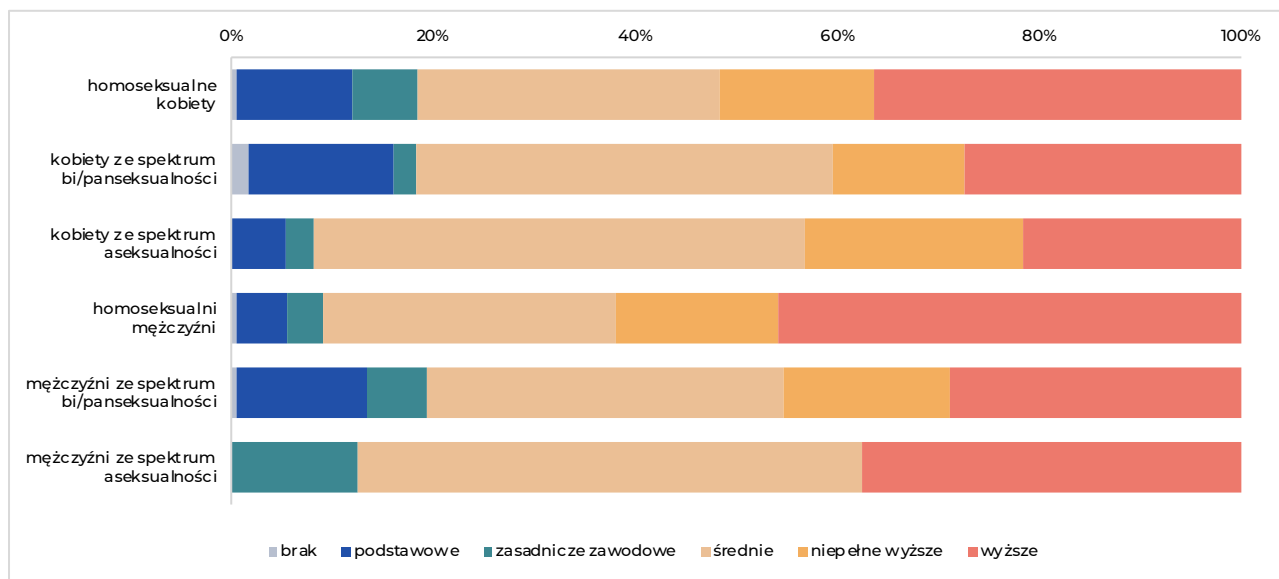
Poziom wykształcenia był różnicowany przez podgrupę osób badanych. W podziale na grupy ze względu na tożsamość płciową i orientację seksualną – najlepiej wykształceni byli homoseksualni mężczyźni, najslabiej zaś – kobiety ze spektrum bi/panseksualności. W podziale na grupy ze względu na płeć przypisaną przy urodzeniu i tożsamość płciową – najlepiej wykształceni byli cisplciowi mężczyźni, zaś najslabiej – mężczyźni transpłciowi.

Różnice pod względem liczby lat nauki zmniejszały się, gdy pod uwagę brany był wiek osób badanych. To pokazuje, że na lepsze bądź gorsze wykształcenie poszczególnych

grup wyróżnionych ze względu na orientację seksualną czy tożsamość płciową, większy wpływ miał wiek badanych, niż sama tożsamość.



**Wykres 6.** Tożsamość płciowa a poziom wykształcenia



**Wykres 7.** Płeć i orientacja seksualna a poziom wykształcenia



# WOJEWÓDZTWO ZAMIESZKANIA

Wśród osób badanych, ze względu na doświadczenie życia w danym województwie, udział wzięło: 36,5% osób z woj. małopolskiego, 17,6% z woj. podkarpackiego, 37,4% z woj. śląskiego oraz 8,5% osób z woj. świętokrzyskiego. Porównując te wyniki z danymi dotyczącymi ludności z *Rocznika Statycznego Rzeczypospolitej Polskiej 2022*, widoczna jest nadreprezentacja osób z doświadczeniem życia w woj. małopolskim, natomiast niedoreprezentowane są osoby z woj. świętokrzyskiego.

# **BADANIE OSÓB LGBT DYSKRYMINACJA**

Definicja dyskryminacji motywowanej uprzedzeniami, zastosowana w niniejszym raporcie, obejmuje wszelkie zachowania, które mają na celu wyrządzenie krzywdy (psychicznej bądź fizycznej) i są motywowane czyjąś (faktyczną lub wyobrażoną) orientacją seksualną, tożsamością płciową lub cechami płciowymi. Definicja ta, poza klasycznie uznawanymi formami, jako przemoc traktuje również zachowania pasywne, np. uporczywe ignorowanie bądź odmawianie usług.

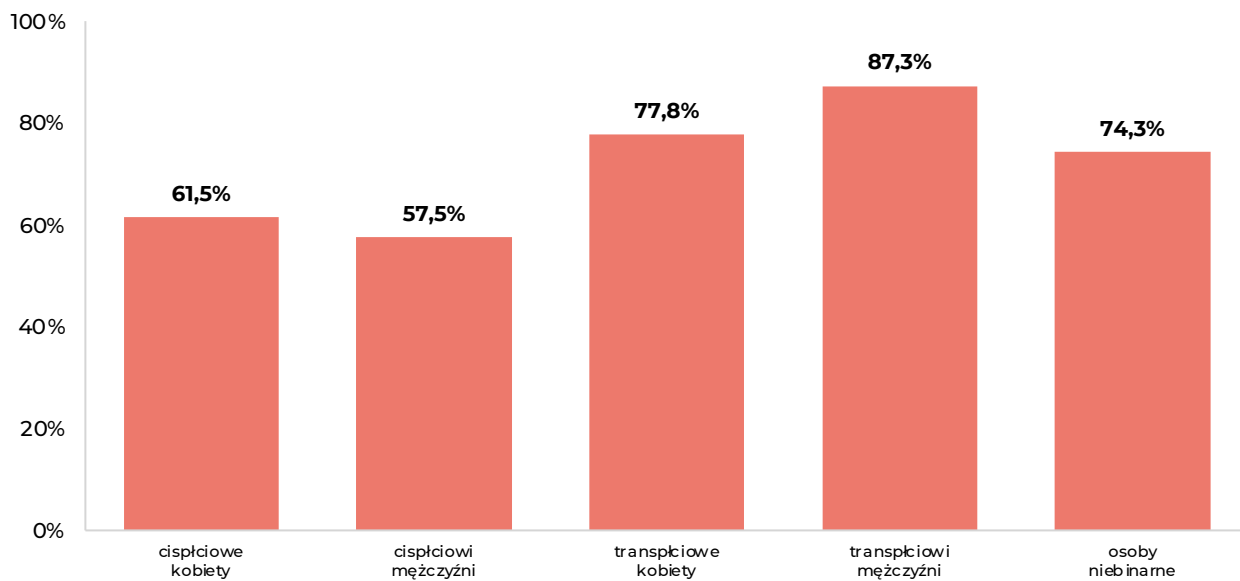
Ogółem w części kwestionariusza poświęconej dyskryminacji motywowanej uprzedzeniami udział wzięło 1020 osób. Zadaliśmy serię pytań o doświadczenie (oraz jego częstotliwość) różnych form przemocy: od werbalnej (np. nieprzyjemne komentarze) do fizycznej (np. atak z bronią). W kolejnej części kwestionariusza zapytaliśmy osoby badane o kontekst tych wydarzeń – informacje na temat sprawców, miejsca oraz ewentualnego zgłoszenia incydentu do stosownych instytucji.

# FORMY DYSKRYMINACJI

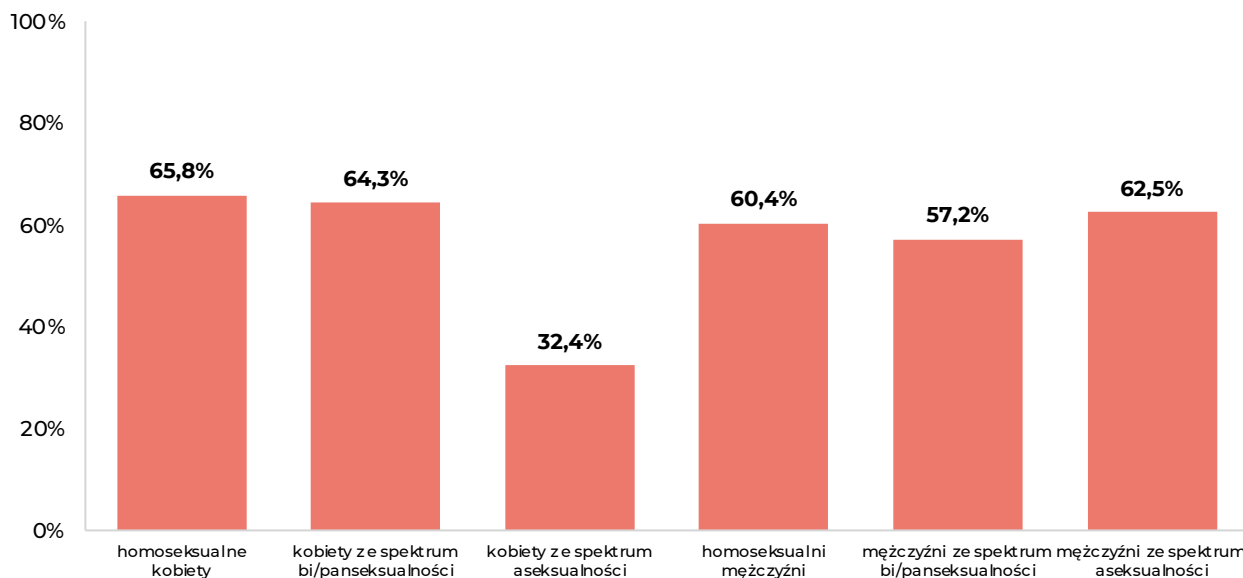
W pierwszej części analiz wzięto pod uwagę dziesięć wskaźników. Ogólny wskaźnik częstości doświadczania dyskryminacji jest zależny od zadeklarowanej liczby sytuacji związanych z dyskryminacją w odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Następane 9 wskaźników to sumy wskazań na szczegółowe pytania o wymiary zachowań dyskryminacyjnych: agresję słowną, agresję niewerbalną, pogrożki i groźby, wandalizm lub niszczenie mienia, nierówne traktowanie w dostępie do usług lub świadczeń, przemoc fizyczną, przemoc seksualną, dyskryminację lub mobbing w miejscu pracy oraz inną formę dyskryminacji wcześniej nieuwzględnioną. Dodatkowo w celu porównań pomiędzy nierówno licznymi grupami lub do wizualizacji, w analizach zastosowano uproszczone wskaźniki doświadczenia przemocy – w których uwzględniono to, czy dane wydarzenie było wskazane przez osobę badaną czy nie.

Poziom doświadczenia dyskryminacji w południo-wschodniej Polsce w populacji LGBTQIA możemy oszacować, sprawdzając jaka część respondentów doznała jakiegokolwiek formy przemocy motywowanej uprzedzeniami. Z całej przebadanej próby 62,2% osób doświadczyło przynajmniej jednego tego typu zdarzenia. Osoby transpłciowe (szczególnie transpłciowi mężczyźni) i osoby niebinarne doświadczają dyskryminacji zdecydowanie częściej od osób cisplciowych. Ze względu na tożsamość płciową i orientację seksualnie, jedynie kobiety ze spektrum aseksualności są rzadziej narażone na dyskryminację.

Na wykresie 8 i 9 zostały przedstawione rozkłady doświadczenia przynajmniej jednego typu dyskryminacji motywowanej uprzedzeniami w poszczególnych grupach osób respondenckich.



**Wykres 8.** Tożsamość płciowa a doświadczenie dyskryminacji



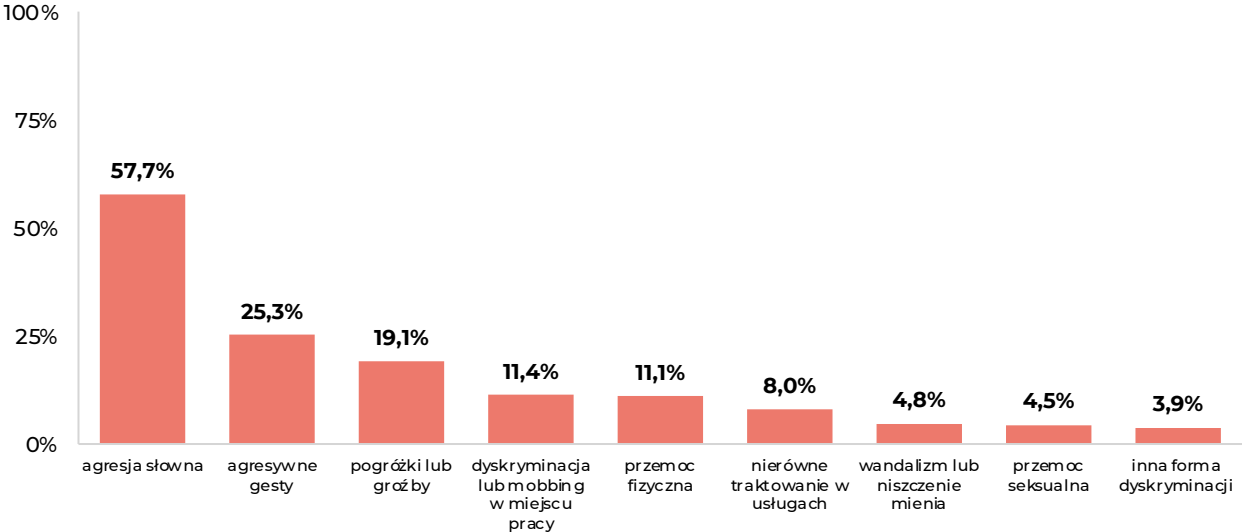
**Wykres 9.** Płeć i orientacja seksualna a doświadczenie dyskryminacji

W dalszej części analizy poddane zostało również to, z jaką formą przemocy najczęściej spotykają się osoby LGBTQIA. Spośród różnych typów agresywnych czy wrogich zachowań,

z jakimi spotkały się osoby uczestniczące w badaniu, wyodrębnionych zostało dziewięć wymiarów dyskryminacji.

Analizy pokazują, że ponad połowa osób LGBTQIA doświadczyła przemocy werbalnej, nieco rzadziej form przemocy pozawerbalnej, następnie dyskryminacji w miejscu pracy oraz przemocy fizycznej, zdecydowanie rzadziej zaś wandalizmu i działań przeciw mieniu,

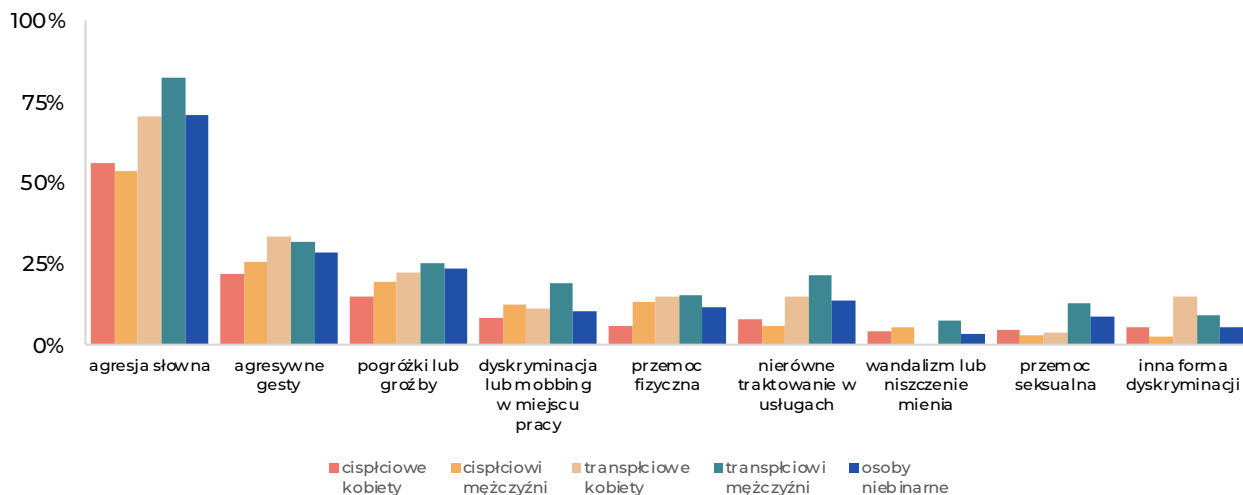
a najrzadziej przemocy seksualnej. Niepokojące rezultaty otrzymujemy porównując powtarzalność incydentów ze względu na ich typ – prawie 60% przypadków przemocy fizycznej i ponad 2/3 aktów wandalizmu miało charakter powtarzalny.



Wykres 10. Forma dyskryminacji, a

Następnie sprawdzono, czy poszczególne grupy osób badanych w różnym stopniu doświadczają poszczególnych typów dyskryminacji. Wyniki w dość wyraźny sposób pokazują, że osoby transpłciowe i niebinarne są najbardziej narażone na wszystkie typy dyskryminacji.

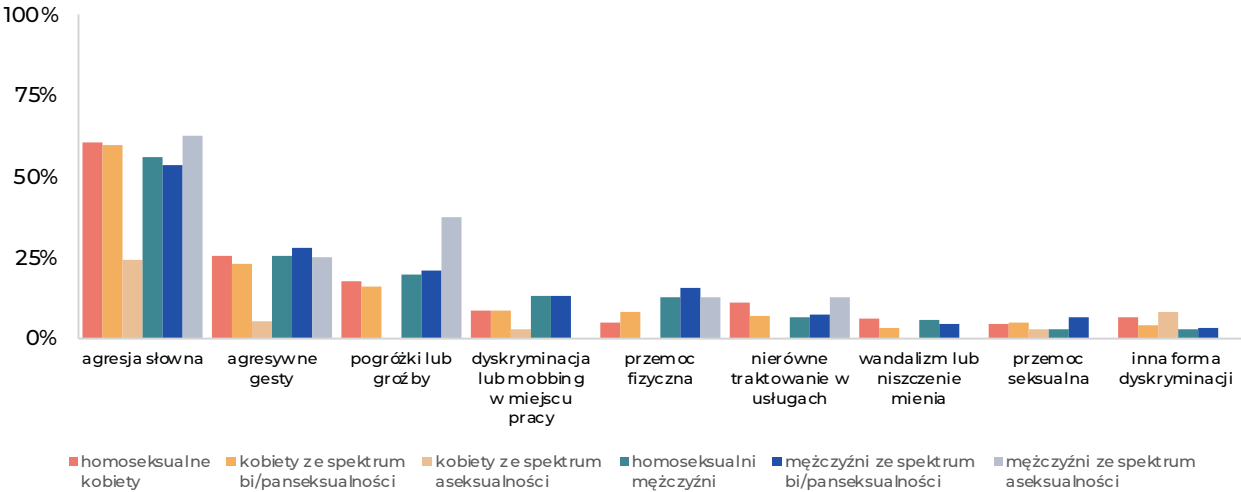
Przemoc fizyczna ma charakter genderowy – najczęściej dotyka osób z doświadczeniem życia mężczyzny – szczególnie transpłciowych mężczyzn. Ugenderowana jest również przemoc seksualna – najczęściej dotyka osób z doświadczeniem życia kobiety.





Ciekawą obserwacją jest porównanie doświadczeń osób ze spektrum aseksualności – niemal dwukrotnie więcej mężczyzn doświadczyło pogroźek lub gróźb, przy niemal całkowitym braku takiego doświadczenia u kobiet o tej samej orientacji.

Dodatkowo częściej dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy, ze względu na przynależność do społeczności LGBTQIA, doświadczyli mężczyźni.



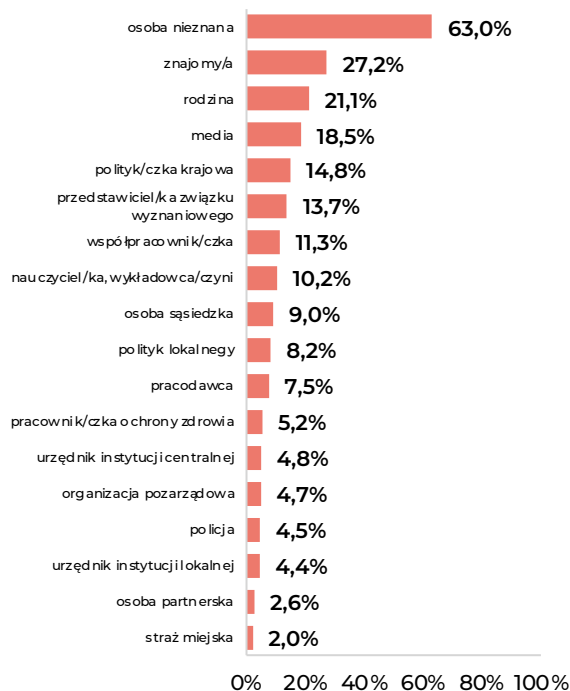
**Wykres 12.** Powszechność doświadczenia różnych form dyskryminacji a płęć i orientacja seksualna **31**

## KONTEKST ZDARZENIA

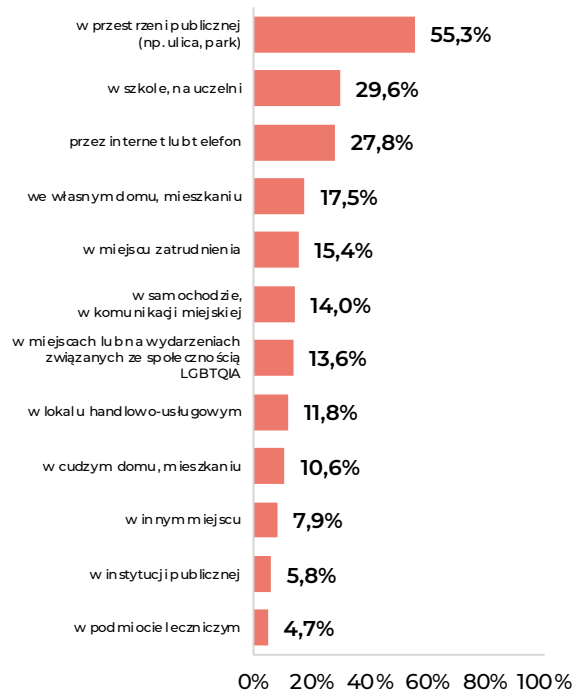
Analizując wszystkie przytoczone przez osoby badane wydarzenia, niezależnie od ich charakteru, można stwierdzić, że najczęściej tego typu sytuacji zdarzyło się w przestrzeni publicznej. Kolejno w szkole lub na uczelni, rzadziej przez internet czy telefon. Szczegółowy rozkład miejsc zdarzeń przedstawiono na rysunku 13.

Osoby badane proszone były również o opisanie sprawców ataków. Najczęstszą określoną kategorią sprawców są osoby nieznane. To właśnie one najczęściej odpowiadają za akty przemocy fizycznej wobec osób LGBTQIA. Aż ¼ sprawców to osoby bliskie – znajomi lub rodzina. Sporą grupę stanowią też osoby publiczne i media. Relatywnie niewielką część sprawców to osoby ze środowiska zawodowego czy pracownicy sektora ochrony zdrowia.

Ostatnia seria pytań dotyczyła zgłoszenia opisanego zdarzenia na policję (lub innym służbom). Okazało się, że spośród 1020 osób, które doświadczyły dyskryminacji, zgłosiło ją jedynie 91 (około 8,9 procent badanych). Szczegółowe analizy pokazują, że w przypadku większości typów zdarzeń zgłaszalność jest bardzo niska (3,5% dla przemocy werbalnej, 6,7% dla gróźb, 3,1% dla nierównego traktowania). Wydarzenia, które są zgłaszane relatywnie częściej, to przemoc fizyczna (17,6% przypadków) i wandalizm (21,8%). Wyniki dotyczące większej zgłaszalności przemocy fizycznej są też spójne z badaniami kryminologicznymi, z których wynika, że zgłaszalność jest związana z ciężarem przestępstwa. Niepokojąca jest niska zgłaszalność doświadczanej przemocy seksualnej – jedynie 4,1%.



**Wykres 13.** Miejsce dyskryminującego zdarzenia

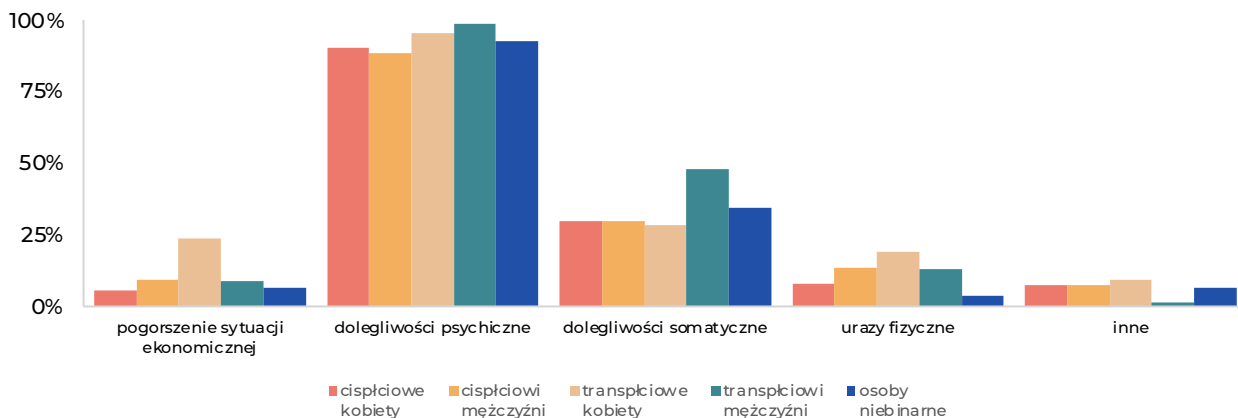


**Wykres 14.** Sprawca dyskryminującego zdarzenia

# SKUTKI DYSKRYMINACJI I METODY RADZENIA SOBIE

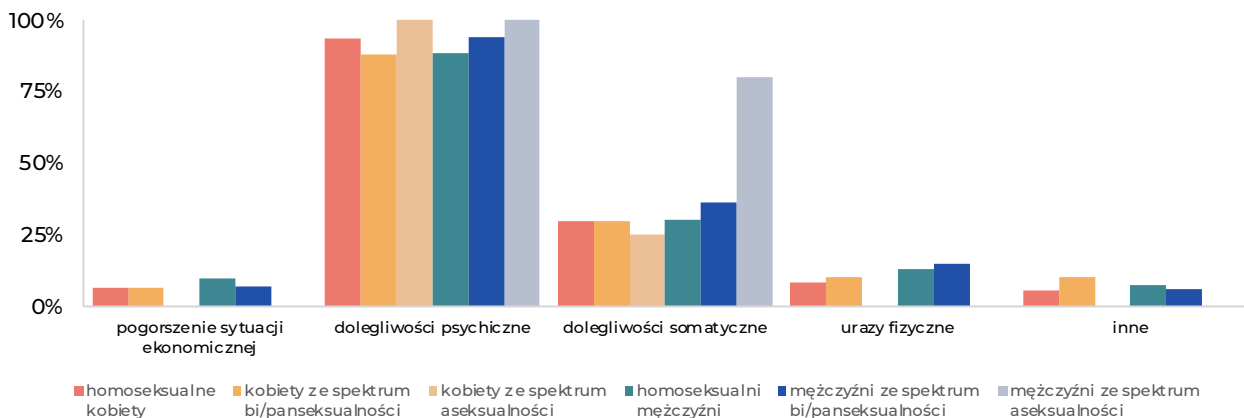
Badanym zadano pytanie o skutki doświadczonej dyskryminacji. Wyniki pokazują duże różnice pomiędzy grupami badanych. Około 80% osób ze wszystkich grup uskarża się na negatywne konsekwencje psychiczne. Dolegliwości somatyczne, o których mówi ¼ osób uczestniczących w badaniu, są najpowszechniejsze u kobiet ze spektrum asexualności oraz transpłciowych mężczyzn, nierzadkie zaś

u asekualnych mężczyzn. Szczególnie wrażliwą na skutki dyskryminacji grupą są transpłciowe kobiety – to ich sytuacja ekonomiczna najczęściej ulega pogorszeniu i to one najczęściej skarżą się na skutki przemocy fizycznej.



$\frac{3}{5}$  osób, które doświadczyły dyskryminacji korzysta ze wsparcia osób bliskich (znajomych i partnerów).  $\frac{1}{5}$  ma wsparcie członków rodziny – odstają tu transpłciowe kobiety, które mogą liczyć na rodzinę o  $\frac{1}{3}$  rzadziej. Można to tłumaczyć nadszarpniętymi relacjami rodzinnymi związanymi z wyoutowaniem się jako osoba transpłciowa oraz negatywnymi stereotypami dotyczącymi transpłciowych kobiet.

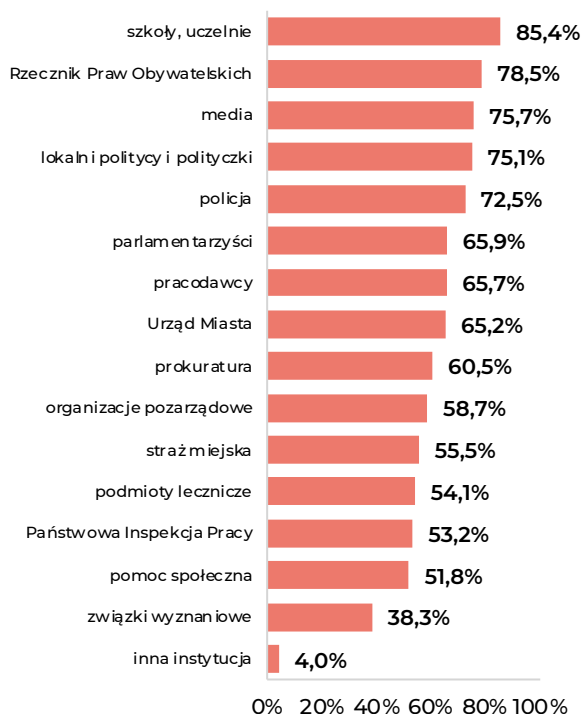
Z pomocy psychologicznej i psychiatrycznej korzysta  $\frac{1}{3}$  badanych osób. Osoby transpłciowe ponad półtorej raza chętniej sięgają po używki w celu łagodzenia stresu. Ogromna większość osób, które doświadczyły przemocy nie korzysta z interwencji kryzysowej ani ośrodków pomocy społecznej. Co więcej, prawie żadna z osób nie znajduje oparcia w związku wyznaniowym.



**Wykres 16.** Skutki doświadczenia dyskryminacji a płeć i orientacja seksualna

# **BADANIE OSÓB LGBT ROLA INSTYTUCJI**

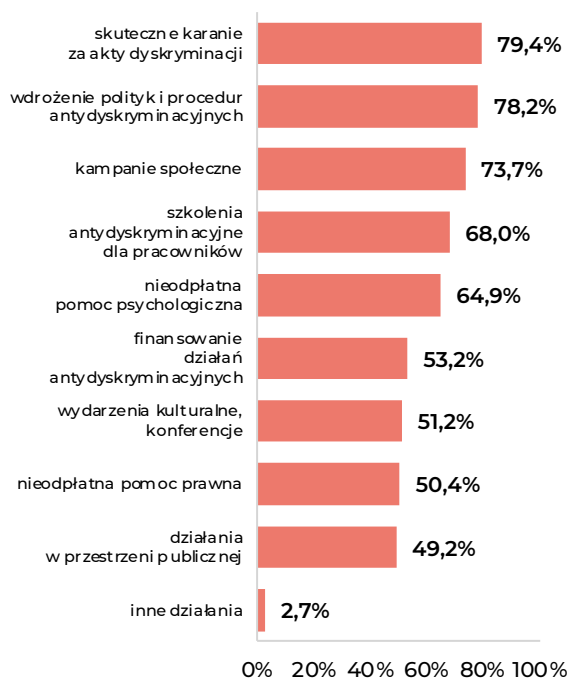
Od jakich instytucji i aktorów życia społecznego badane przez nas osoby LGBTQIA oczekują reagowania na dyskryminację na poziomie lokalnym? Które instytucje są dla ankietowanych osób najistotniejsze? Jak widzimy na poniższym wykresie, prawie wszystkie z nich zostały wskazane przez ponad połowę osób respondenckich. Jedyna, która nie przekroczyła tego progu, to związki wyznaniowe (38,3%). Nie dziwi to biorąc pod uwagę, że największy związek wyznaniowy w Polsce rozpowszechnia negatywne treści dotyczące osób LGBTQIA.



W poniższym omówieniu skupimy się jednak na czterech najistotniejszych instytucjach dla osób LGBTQIA. Wszystkie cztery wskazało ponad 3/4 respondentów, co może pokazywać jak silny wpływ mają one na życie społeczności lub jak bardzo są postrzegane jako posiadające możliwość pomocy. Najwyższy odsetek uzyskały szkoły i uniwersytety (85,4%), co może wskazywać na oczekiwania społeczeństwa wobec edukacyjnej roli oświaty. Na kolejnym miejscu znajduje się biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (78,5%), instytucja, którą osoby LGBTQIA widzą często jako jedyną wrażliwą na ich skargi. Na kolejnym miejscu znajdują się media (75,7%) – szczególnie ważne, ze względu na ich potencjał do walki z dyskryminacją i szkodliwymi stereotypami. Dalej widzimy lokalnych polityków i polityczki (75,1%) co pokazuje, że polityka lokalna ma duże znaczenie dla społeczności osób LGBTQIA, szczególnie w momencie, w którym czują się porzucone przez władzę centralną.

**Wykres 17.** Od jakich instytucje oczekiwane są działania antidyskryminacyjne





**Wykres 18.** Jakie działania antydyskryminacyjne są oczekiwane od instytucji

Patrząc na oczekiwania ankietowanych osób wobec instytucji, zbiorczo widzimy, że zdecydowanie najważniejsze są dla nich kwestia polityk publicznych oraz reprezentacji.

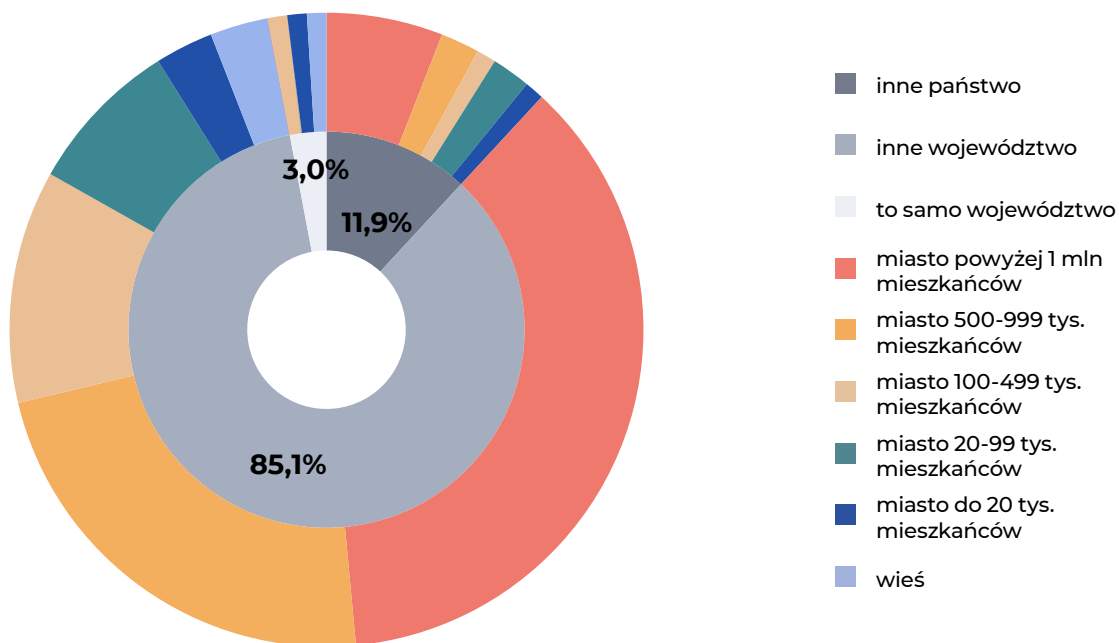
Z jednej strony zależy im na skutecznym karaniu za akty dyskryminacji (79,4%) gdyż aktualnie czują, że sprawiedliwość nie jest wymierzana. Ponadto widzimy, że respondentom zależy także na zmianie prawa i procedur (78,2%) tak by uwzględniały kwestie przeciwdziałania dyskryminacji. Dodatkowo, chciałyby czuć się bezpiecznie w instytucjach, z którymi wchodzi w interakcje, dlatego 68,0% z nich opowiada się za wprowadzeniem obowiązkowych wewnętrznych szkoleń czy warsztatów antydyskryminacyjnych. Z drugiej strony osoby LGBTQIA chcą, aby instytucje prowadziły kampanie społeczne (73,7%), które uświadamiają społeczeństwo na temat ich praw i równości.

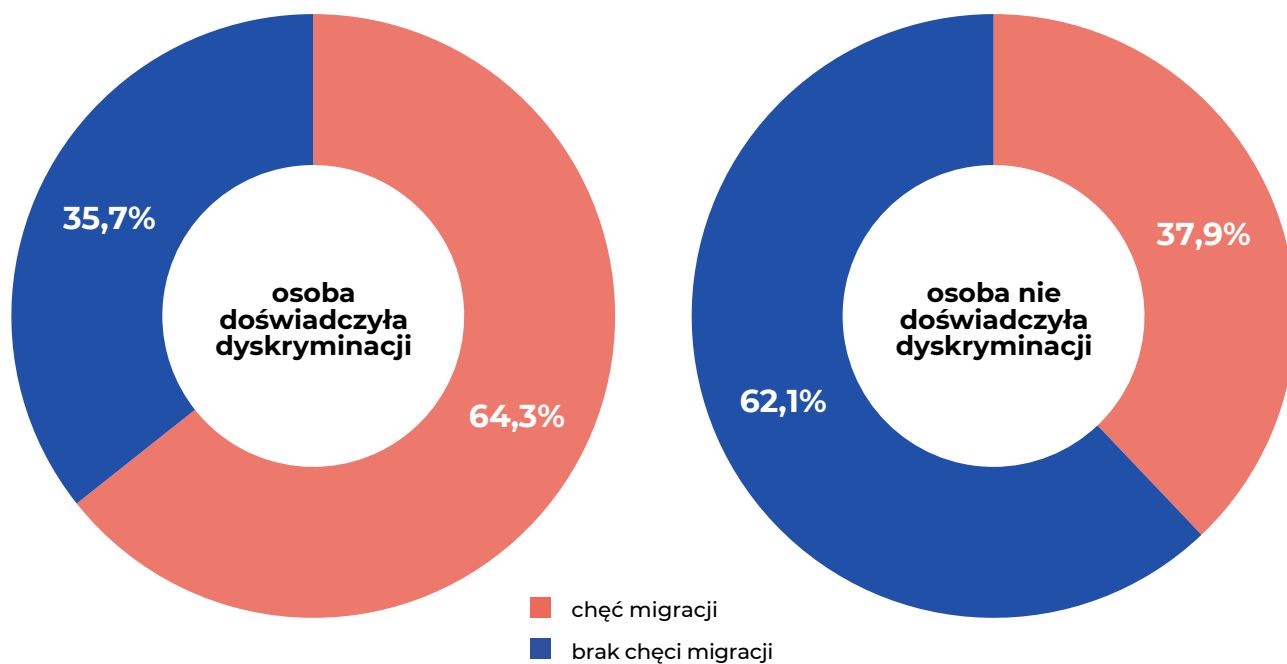
# **BADANIE OSÓB LGBT MIGRACJE**

W ramach kwestionariusza zapytano badanych o to czy aktualnie mieszkają w południowo-wschodniej Polsce oraz czy planują się wyprowadzić. Badano także motywację skłaniającą osoby do ewentualnego wyjazdu i kierunku takiej migracji. Zdecydowana większość osób badanych (93,3%) mieszkała na wskazanym obszarze w trakcie wypełniania ankiety. Warto jednak zauważyć, że ze względu na użyte metody promocji badania skupiające się na lokalnych społecznościach, procent osób, które już wyemigrowały, może być niedoszacowany.

Spośród osób które nie mieszkają już w Krakowie (N = 101) ponad połowa motywuje swoją wyprowadzkę zatrudnieniem, na drugim miejscu zaś sytuacją rodzinną. Kwestia dyskryminacji jako motywacji do wyjazdu pojawia się zaledwie u 12% osób spośród tych, które już wyemigrowały.

Patrząc na rozkład kierunków migracji widzimy, że prawie 9 na 10 osób kierowało się do innego miasta w Polsce. Jedynie 11,9% zdecydowało się opuścić kraj. Ponad ⅔ osób badanych wybrało duże miasta powyżej 500 tys. mieszkańców. W literaturze powszechny jest pogląd, że głównym kryterium przy wyborze miejscowości jest jej wielkość – wystarczająco duże miasto jest w stanie zapewnić osobom LGBTQIA anonimowość i prywatność.

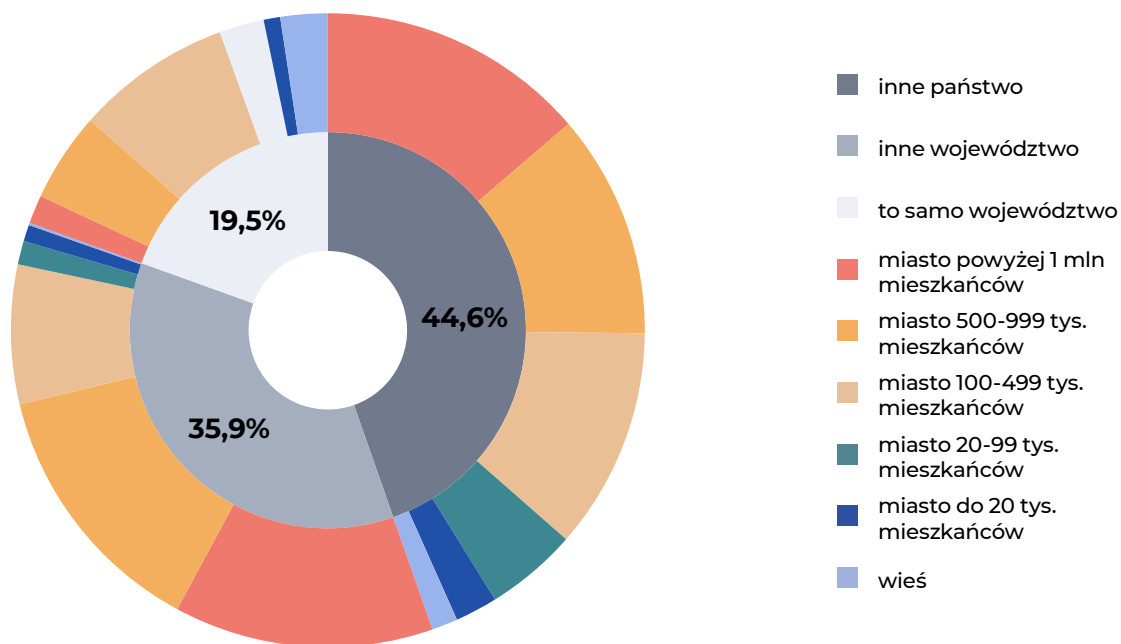




**Wykres 20.** Doświadczenie dyskryminacji, a chęć migracji

Ważne jest jednak przyjrzenie się osobom, które mieszkają aktualnie w południowo-wschodniej Polsce, ich nastrojom i podejściu do emigracji. Warto zwrócić uwagę na to, że uprzednie doświadczenie dyskryminacji zdecydowanie wpływa na chęć wyjazdu. Spośród osób, które nie doświadczyły dyskryminacji prawie  $\frac{2}{3}$  (62,1%) chce pozostać w swoim miejscu zamieszkania. Jednak w przypadku osób, które doświadczyły dyskryminacji w ciągu ostatnich 5 lat, proporcje ulegają odwróceniu. Aż 64,3% z nich wyraża chęć opuszczenia swojego miejsca zamieszkania. Osoby te podkreślają, że nasilająca się nagonka na osoby LGBTQIA jest nie do zniesienia.

Warto spojrzeć także na kierunek planowanych migracji i demografię osób skłonnych do wyjazdu. Kierunki migracji także odbiegają od tych wybranych przez osoby, które wyemigrowały już jakiś czas temu. Zdecydowana większość (44,6%) rozważa wyjazd poza granice kraju. Osoby z wykształceniem średnim lub wyższym są skłonne do wyjazdu bardziej niż osoby z wykształceniem podstawowym czy zawodowym. Może wynikać to z większej mobilności osób lepiej wykształconych. Rodzi to niebezpieczeństwo tzw. „drenażu mózgu” – utraty wykwalifikowanej kadry, która ma dość doświadczenia dyskryminacji. Mimo to, w grupie osób z wykształceniem podstawowym lub zawodowym odsetek chętnych do wyjazdu jest również wyższy niż średni. .



**Wykres 21.** Kierunki planowanych migracji



# **DLACZEGO NIE MA TĘCZOWYCH MIAST?**





Wiele miast z całego świata dąży do tego, by stać się miejscami przyjaznymi dla swoich mieszkańców i turystów. Jak to robią? Przeciwdziałają dyskryminacji lokalnie i wprowadzają adekwatne polityki równościowe. Te z miast, które wyjątkowo wyróżniają się poprzez otwartość na rzecz osób LGBTQIA, zrzeszają się pod nazwą Rainbow Cities Network. Nie znajdziemy w niej jednak żadnego miasta z Polski.

Taki stan rzeczy nie dziwi jednak, gdy spojrzysz się na analizę aktualnie istniejących polityk publicznych i działań równościowych na poziomie lokalnym. Zapytaliśmy ponad 700 samorządów o ich doświadczenia w zapewnianiu równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji w życiu lokalnej wspólnoty, ale także o współpracę w tym zakresie, sieciowanie, także międzynarodowe - bardzo ważne w kontekście zdobywania doświadczenia i wsparcia w działaniach lokalnych. Z jednej strony wyniki nie napawają optymizmem, ale jest też promyk nadziei.

Zła wiadomość? Nadal duża część jednostek samorządu terytorialnego nie podejmuje działań równościowych na większą skalę. Mimo tego widzimy też, że coraz więcej z nich uwzględnia wartości takie jak otwartość czy różnorodność w nowopowstałych lub powstających strategiach rozwoju lokalnego. Jednocześnie dzięki zobowiązaniom ustawowym i wymaganiom projektowym samorządy zaczynają myśleć o powolnym włączaniu w myślenie o politykach lokalnych i działania niektórych przesłanek dyskryminacji, takich jak niepełnosprawność czy płeć.

Jednak w większości jednostek samorządu terytorialnego jedyne zapisami dotyczącymi równego traktowania w oficjalnych dokumentach są te dotyczące zatrudnienia w jednostce lub Kodeksy Etyki dla pracowników. Ponadto duża część jednostek z którymi rozmawialiśmy w ramach badania odpowiadała, że polityki równościowe nie są wymagane lub nie są potrzebne, gdyż równe traktowanie wynika bezpośrednio z Konstytucji

Rzeczypospolitej Polskiej. Podobnie ma się sytuacja z dokumentami strategicznymi miast. Dokumenty dedykowane równości praktycznie nie istnieją, a w strategiach całościowych wzmianki na temat równego traktowania są niejednokrotnie bardzo ogólne i nie są w żaden sposób zoperacjonalizowane.

Często w odpowiedzi na nasze pytanie o powołanie stanowiska dedykowanego równemu traktowaniu, samorządy chwaliły się ustawowo wymaganym stanowiskiem koordynatora dostępności. To jednak osoba odpowiedzialna za zapewnienie dostępności usług, w tym dostępności cyfrowej i architektonicznej osobom ze szczególnymi potrzebami, niewiele ma jednak wspólnego z naszym pytaniem. Nie zmienia to faktu, że w coraz większej liczbie miast, w tym nie tylko w miastach wojewódzkich, pojawiają się pełnomocnicy i pełnomocniczki ds. równego traktowania. Dodatkowo tego typu stanowiska pojawiają się na poziomie wojewódzkim. Niestety tego typu przykłady

możemy znaleźć tylko w około co 6 jednostce samorządu terytorialnego, w tym zaledwie 9% z przebadanych samorządów zatrudnia osobę zajmującą się pełnym zakresem równego traktowania. Coraz częściej jednak wraz z powołaniem tego typu stanowiska intensyfikujemy przeciwdziałaniem marginalizacji grup mniejszościowych i promocją idei równości. W ramach badania zebraliśmy pozytywne przykłady kampanii społecznych np. w województwie zachodniopomorskim czy w Dąbrowie Górniczej. Jednocześnie tego typu jednostki częściej otwarcie wspierają organizacje pozarządowe działające na rzecz równego traktowania poprzez chociażby różnego rodzaju konkursy czy małe granty. Nadzieja jest w tym, że takie działania będą replikowane w kolejnych jednostkach w całym kraju.

Wiele organizacji pozarządowych pokładało dużo nadziei w nowym cyklu finansowania działań ze środków europejskich. W zamian za finansowanie jednostki samorządu

terytorialnego zostały zobowiązane do prowadzenia działań na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Jak jednak wynika z odpowiedzi JST, które otrzymaliśmy na nasze zapytania, wiele jednostek podchodząc do tego tematu kieruje się nie dobrostanem swoich mieszkańców i mieszkańek, a jedynie zobowiązaniami projektowymi, które wygasają po określonym czasie.

Współpraca międzynarodowa jest także ważnym wątkiem ze względu na istniejącą sieć, partnerstwa i programy dotyczące demokracji, różnorodności i równości. Pomimo, że jednostki samorządu terytorialnego wchodzą w partnerstwa projektowe czy posiadają jednostki siostrzane, rzadko pochylają się nad tematami równościowymi i rzadko korzystają z dobrych praktyk zagranicznych. Tylko około 4% zapytanych przez nas jednostek samorządu terytorialnego odpowiedziało, że faktycznie są w sieciach skupionych na przeciwdziałaniu dyskryminacji czy promowaniu równego traktowania. Wciąż są to częściej działania „na

papierze”, bez wzmocnienia tej współpracy, partycypacji i wykorzystania ich jako szansy na uczenie się od siebie nawzajem i wsparcie w podejmowaniu tych tematów lokalnie.

“Osoby w urzędzie nie będą w stanie pracować nad równym traktowaniem gdy same nie czują się bezpiecznie w swoim miejscu pracy ze względu na dyskryminację” powiedziała nam w wywiadzie jedna z pełnomocniczek ds. równego traktowania. Jej zdaniem, najpierw osoby na tych stanowiskach muszą zmierzyć się z wewnętrznymi wyzwaniami i politykami. Warto zauważyć, że duża część jednostek lokalnych skupia swoje aktualne działania właśnie na umocnieniu procedur antymobbingowych.

Polskie miasta powinny jednak działać - proaktywnie i w zgodzie z uchwalonymi politykami - żebyśmy mogli doczekać się polskich akcentów na liście miast przyjaznych osobom LGBTQIA.



# TROCHE CIEPŁA Z MROŻNEJ PÓŁNOCY



W ramach przeprowadzonego badania jako zespół Fundacji mieliśmy także okazję poznać islandzkie i norweskie dobre praktyki z zakresu zarządzania miastem z uwzględnieniem perspektywy intersekcyjnej. Szybko stało się jasne, że dla tych dwóch krajów mroźnej północy dbanie o lokalną społeczność to także wkluczenie i zadbanie o potrzeby grup marginalizowanych. Islandzka i norweska otwartość jest oparta z jednej strony na uwzględnieniu dyskryminacyjnych przesłanek, a z drugiej na samym zapobieganiu dyskryminacji i włączaniu osób LGBTQIA w życie wspólnoty.

Tego typu działania podejmuje między innymi miasto Reykjavík. Jako, że kultura zażywania ciepłych kąpeli jest dla Islandczyków kluczowa, miasto ma szeroko rozwiniętą sieć publicznych basenów. Przebieralnie i toalety podzielone ze względu na binarne pojęcie płci nie uwzględniały jednak faktycznej różnorodności społeczności Islandii. Dlatego Urząd Miasta podjął decyzję gwarantującą

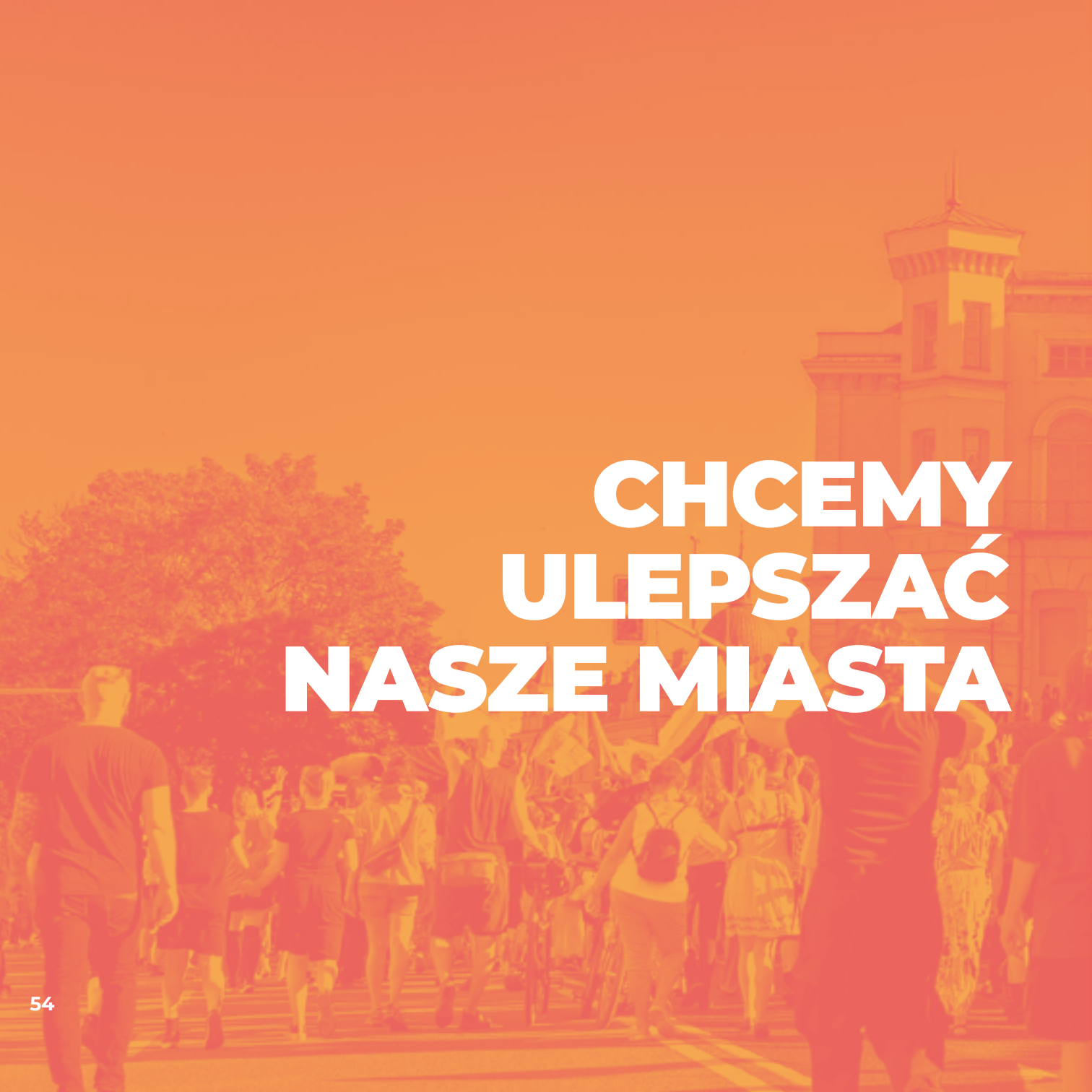
równość w dostępie do tej ważnej części życia społecznego. Na publicznych basenach powstały dodatkowe szatnie neutralne płciowo, a personel został przeszkolony z zakresu różnorodności oraz reagowania na dyskryminujące zachowania. Dzięki temu wszyscy mieszkańcy i osoby odwiedzające mogą korzystać z kąpeli, a osoby queerowe z radością organizują wydarzenia integrujące na tych basenach.

Innym dobrym przykładem polityk podejmowanych przez miasta są Plany Działań na rzecz osób LGBTQIA obecne w wielu miastach Norwegii. Plany te zostały wypracowane przy współpracy ze społecznością i odpowiadają na jej kluczowe potrzeby zapewniając także wsparcie instytucjonalne, merytoryczne, jak również finansowe dla grup i organizacji pozarządowych działających na rzecz równości.

Proponowane działania pokrywają szereg różnych aspektów życia społecznego, od zdrowia, przez edukację czy kulturę, po wsparcie aktywności społecznej czy przeciwdziałanie bezdomności. W planach zagwarantowana jest minimalna wartość wsparcia finansowego miasta w danym zakresie, przy jednoczesnym zapewnieniu o elastyczności budżetu i zakładanych działań, tak by jak najlepiej odpowiadały na aktualne potrzeby. Jednocześnie społeczność LGBTQIA powoływana jest do różnego rodzaju rad konsultacyjnych, które mają wpływ nie tylko na polityki miejskie, ale i ewaluacje dotychczasowych działań.

Wprowadzenie dobrych praktyk z Islandii i Norwegii nie jest jednak poza naszym zasięgiem. Także i u nas podobne działania są podejmowane, choć w nieporównywalnie mniejszej skali. Może wkrótce także polskie samorządy otoczą ciepłem osoby queerowe?





# CHCEMY ULEPSZAĆ NASZE MIASTA





*Oczekuje niewiele, bo od czegoś trzeba zacząć. Chciałabym aby kolejne marsze równości w naszym mieście Prezydent objął patronatem oraz żeby samorząd podjął się działań edukacyjnych i antidyskryminacyjnych w mieście.*

kobieta, woj. śląskie

W ostatnich latach ze względu na impas w zakresie praw osób LGBTQIA i przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie krajowym, działania wielu osób i grup zwróciły się w kierunku naszych miast i miasteczek. W związku z tym na przestrzeni kilku lat można było zauważyć duże zmiany, w szczególności w większych miastach. To właśnie dzięki nieustrudzonej pracy osób aktywistycznych możemy cieszyć się programami wsparcia psychologicznego czy prawnego lub coraz większą liczbą działań kulturalnych. Zdarza się też, że wybrane działania są przeprowadzane we współpracy czy przy wsparciu miasta. Przykładem może być edukacja antidyskryminacyjna dla kadr urzędów i podległych im jednostek.

Osoby zrzeszone w organizacjach pozarządowych mówią wprost, że zależy im na ich miastach i na tym by osoby LGBTQIA mogły w nich szczęśliwie i bezpiecznie żyć. Dlatego te same osoby nawiązują relacje z urzędnikami i prowadzą rzecznictwo, by krok po kroku doprowadzić do wprowadzenia rozwiązań równościowych. W ten sposób, w dużej liczbie miast oprócz dotychczasowych Rad Pożytku Publicznego zaczęły pojawiać się także Rady ds. Równego Traktowania, które jako ciało konsultacyjne wspierają miasto w budowaniu polityk lokalnych z uwzględnieniem perspektywy grup marginalizowanych.

Jednak często również Rady ds. Równego Traktowania pełnią rolę czysto wizerunkową. "Mamy dość działań pozorowanych" - mówi nam jeden z aktywistów, po tym jak oprócz działań stricte komunikacyjnych, osoby LGBTQIA nie były traktowane jako partner do rozmowy na temat działań prowadzonych przez miasto.

Społeczność rozumie już, że powinna być traktowana z szacunkiem i ma prawo do wyrażenia swoich potrzeb w stosunku do miasta.

*Chcę być członkiem społeczności lokalnej. Chcę budowania poczucia godności.*

Dodatkowo olbrzymim wyzwaniem dla mniejszych organizacji pozarządowych jest utrzymanie działań pomocowych. "Musimy sami szukać i zastanawiać się gdzie możemy uzyskać środki" - mówi nam inny aktywista opowiadając o próbie odnalezienia się w konkursach miejskich przy braku konkursów dedykowanych działaniom równościowym. "Często musimy rezygnować z konkursów, by dać szansę innym organizacjom" - mówi osoba aktywistyczna z kolejnego miasta, zwracając uwagę na małą pulę środków i solidarność sektora.

Dobrym przykładem jest obecnie m.in. Kraków, który jako miasto udostępnia dedykowaną stronę z opisem wszystkich działań równościowych oraz małe granty dedykowane na ten cel.

Wszystkie osoby aktywistyczne z którymi rozmawialiśmy podkreślały jednak dwie rzeczy - w pracy na rzecz równości lokalnie trzeba dbać o relacje z osobami we władzach jednostki oraz trzeba być wytrwałym, bo jest to praca na lata.





# JAK MÓWIĆ O RÓWNOŚCI



Myśląc o rozmowie i komunikacji wokół równości lokalnie ważnym jest, by odpowiedzieć sobie na kilka pytań. Co chcemy zakomunikować o naszych potrzebach i dlaczego? Dlaczego ta zmiana jest ważna dla nas i dla innych? Czy jestem gotowa, gotowy na słuchanie drugiej strony - w tym przypadku urzędniczej, instytucjonalnej?

Warto poszukać przykładów rozwiązań, dobrych praktyk, np. z partycypacji społecznej lokalnie, z innych miast, miasteczek, regionu, także za granicą - gdyż dzięki temu będzie łatwiej wdrożyć to, co już się sprawdziło przy okazji nawiązując relacje z innymi organizacjami, w tym międzynarodowo. W ostatnich latach świetnymi przykładami są Gdańsk, Kraków, Poznań, Wrocław, czy Warszawa.

Ale ważne rzeczy dzieją się także poza centrum, w Świdniku, czy Tarnowie. W każdym z tych miejsc nie obyło się bez długich i angażujących spotkań, dyskusji, w które zaangażowane były różne środowiska, ale i komunikacyjnych kryzysów, wynikających ze zantagonizowania lokalnych społeczności.

Równość się opłaca. Społeczności, które są zauważane i włączone będą nie tylko wzbogacały lokalne wspólnoty swoją różnorodnością, ale będą też minimalizowały wyzwania. Takim wyzwaniem są działania, które będą odpowiadały na potrzeby lokalnych społeczności (planowanie i budżetowanie diagnoz społecznych), partycypacyjne przygotowanie polityk równościowych (współtworzenie organów równościowych w urzędach miast i przy wóldarzach, konsultacje społeczne, okrągłe stoły), tworzenie polityk równościowych (zabezpieczonych budżetem).

Warto też pamiętać, że równość oznacza, że samorządy i instytucje muszą być także przygotowane na to, że na horyzoncie pojawią się grupy, które są nieprzychylnie, rozsiewają hejt i próbują antagonizować.

Kolejne ważne pytanie jest o to, do kogo chcemy o równości mówić i dlaczego? Czy do decydentów, urzędników, urzędniczek, opinii publicznej, czy społeczności, którą chcemy zaangażować? Ważnym jest, by nazwać grupy, którymi się otaczamy, podzielić je też ze względu na komunikowane potrzeby i oczekiwania:

- ▶ osoby i organizacje, inicjatywy z sektora LGBTQIA, które chcą działać na rzecz rozwiązań równościowych lokalnie,
- ▶ urzędnicy i urzędniczki Jednostek Samorządu Terytorialnego oraz pracownicy i pracowniczki instytucji, którzy i które odpowiadają lub mogą odpowiadać za polityki równościowe na poziomie lokalnym,

- ▶ twórcy polityk samorządowych, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki równości, co pozwoli poszerzyć i uporządkować ich wiedzę oraz uczulić na kwestie równości i antydyskryminacji,
- ▶ szeroko rozumiane społeczeństwo obywatelskie,
- ▶ lokalne media, jako istotny, wpływający na opinię publiczną element komunikacyjnej układanki.

Co jeszcze możesz zrobić? Zachęcaj osoby zaangażowane w tematykę równościową lokalnie do zapoznania się z wynikami badań i statystykami, dotyczącymi sytuacji społeczności LGBTQIA. Rozmawiając o równości potrzebujemy faktów, a nie mitów i uprzedzeń - badań o sytuacji i potrzebach społeczności LGBTQIA jest coraz więcej, więc jest sporo materiałów.

Korzystaj z gotowych rozwiązań z innych miast i regionów oraz dziel się lokalnymi historiami - wokół nas jest mnóstwo odważnych i inspirujących bohaterów i bohaterek tęczowej codzienności. Pomyśl o pozytywnych przykładach, które mogą być wzmocnieniem dla innych osób. A może to dwie lesbijki sąsiadki, które tworzą piękną rodzinę, ujawniony gej-nastolatek, młoda osoba transpłciowa, którą lokalna społeczność otoczyła opieką, albo biseksualna aktywistka, organizująca lokalne społeczności? To wszystko prawdziwe historie, z którymi zetknęliśmy się w ostatnich latach.

Szczególną rolę w dyskursie równościowym pełnią lokalne media: informują, ale i edukują, zmieniają język, są narzędziem nacisku na lokalne władze, polityków, polityczki, kształtują opinię publiczną. W naszym badaniu media znalazły się na trzecim miejscu (75,7%), po szkołach i uczelniach oraz Rzeczniku Praw Obywatelskich, jako instytucja, od której społeczność LGBTQIA oczekuje reagowania na dyskryminację lokalnie.

Queerowe społeczności mają świadomość opiniotwórczej, ale i edukacyjnej roli mediów lokalnych, które coraz częściej też interesują się tematem równości i różnorodności, ale też często brakuje im odpowiedniego języka. Pamiętajmy, że także dzięki mediom możemy rzetelnie rozmawiać o równości i komunikować o niej lokalnym społecznościom.



A woman with long, wavy blonde hair is the central figure, wearing a white, ruffled dress and a long black cape. She stands in front of a multi-story building with many windows. The entire image is overlaid with a semi-transparent orange filter. The text 'EFEKTYWNIE NA RZECZ RÓWNOŚCI' is written in large, bold, white capital letters across the middle of the image.

# **EFEKTYWNIE NA RZECZ RÓWNOŚCI**





Przeglądając się trendom globalnym, krajowym i lokalnym widzimy szansę na to, by samorządy z roku na rok stawały się coraz przyjaźniejsze osobom LGBTQIA.

Przykłady z Islandii i Norwegii, ale i z niektórych miast Polski udowadniają nam, że równe traktowanie na poziomie lokalnym jest osiągalne. Jeśli jednak chcemy efektywnie działać na rzecz równości musimy podejść do tego w sposób strategiczny. Jak powiedział nam jeden aktywista: "pewnie moglibyśmy osiągnąć więcej, ale nigdy nie podeszliśmy do tego strategicznie i nie zastanawialiśmy się co możemy zdziałać dalej".

Dlatego jeśli chcesz rozpocząć działania w swoim otoczeniu, zachęcamy Cię do zastanowienia się nad 5 pytaniami:

### **1. Dlaczego chcesz to robić?**

Zarówno nasze badania, jak i inne analizy na poziomie krajowym i europejskim jasno pokazują, że osoby LGBTQIA w dalszym ciągu muszą mierzyć się z dyskryminacją. Jednocześnie skoro czytasz tę publikację to znaczy, że zależy Ci na tym by Twoja lokalna społeczność traktowała równość na poważnie. Jak już wiesz, osoby LGBTQIA chcą też konkretnych działań równościowych. Dlatego zastanów się, co jest najbardziej potrzebne w Twoim lokalnym kontekście i przejdź dalej.

## 2. Jaki jest Twój cel?

Z naszych badań wynika, że osoby LGBTQIA chcą skutecznego przeciwdziałania przemocy oraz wdrożenia lokalnych polityk równościowych czy kampanii społecznych. Może jednak na dobry początek w Twoim mieście lub wsi potrzeba czegoś innego? Pomyśl o tym, co będzie realistycznym, ale też adekwatnym lokalnie celem Twoich działań.

## 3. Jak chcesz to zrobić?

Aktywizm lokalny to szereg różnych narzędzi. Czasami możesz chcieć pójść na spotkanie ze swoim radnym, a czasem potrzebujesz zorganizować protest pod kuratorium. Niektóre działania będziesz chcieć nagłośnić w mediach, a niektóre pisma wyślesz e-mailem przygotowując je w zaciszu własnego domu. Pomyśl, które dostępne dla Ciebie narzędzia, przysłużą się Twojej sprawie.

## 4. Kim są Twoi sojusznicy?

Osób, które chcą zmienić swoje otoczenie jest więcej niż myślisz. Może masz już takie osoby dookoła siebie, a może niedaleko od Twojego miasta działa jakaś organizacja pozarządowa, która chętnie Ci pomoże. Może masz osoby sojusznicze w urzędzie miasta lub będą to znane lokalnie osoby. Zbierz swój zespół bo razem raźniej idzie się po równość.

## 5. Do kogo kierujesz swoje działania?

W zależności od sprawy będziesz musiał zwrócić się do innych osób decyzyjnych: np. by otrzymać lokal komunalny na swoje działania zwrócisz się do swojego urzędu miasta lub gminy, a żeby zapewnić inkluzywną opiekę zdrowotną w szpitalu będziesz rozmawiać z władzami powiatu lub województwa. Spójrz na swój cel i sprawdź w kompetencjach jakiej jednostki on leży.

Już kończysz odpowiadać na te pytania?

To gratulacje! Właśnie udało Ci się stworzyć zarys swojej strategii rzeczniczej, którą możesz rozbudować ze znajomymi, a później na podstawie niej działać. Jeśli potrzebujesz też jakiegoś wsparcia to nie bój się do nas napisać. Chętnie pomożemy!

# REKOMENDACJE

# DLA WŁADZ JEDNOSTEK SAMORZĄDU

- ▶ Zapewnić szkolenia antydyskryminacyjne jako część wdrożenia dla wszystkich pracowników samorządu,
- ▶ Przeprowadzać diagnozy ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy grup marginalizowanych,
- ▶ Włączyć tematykę poszanowania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji do Kodeksu Etycznego urzędników,
- ▶ Powołać osobę odpowiedzialną za politykę równościową miasta na pozycji z międzywydziałową sferą oddziaływania,
- ▶ Powołać ciało dialogu obywatelskiego z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania z realnym wpływem na polityki jednostki,
- ▶ Zapewnić dedykowany budżet na działania równościowe, w tym budżet na konkursy dedykowane organizacjom pozarządowym,
- ▶ Facylitować rozwój społeczeństwa obywatelskiego skupionego wokół tematów równości i pomagać mu we włączeniu się w działania jednostki,
- ▶ Przekrojowo uwzględniać potrzeby grup marginalizowanych w podejmowaniu działań,
- ▶ Ujmować kwestie przeciwdziałania dyskryminacji i równości w strategiach rozwoju jednostki oraz we wszelkich innych aktach prawnych,
- ▶ Przystępować do sieci i koalicji miast wspólnie tworzących polityki równościowe,
- ▶ Zapewnić dostępność informacji dotyczących działań równościowych,
- ▶ Wychodzić ku społeczności osób LGBTQIA i włączać ją do partycypacji społecznej,
- ▶ Rozwijać lokalne polityki o rekomendacje Rainbow Cities Network.

## DLA MSWIA

- ▶ Wspierać jednostki samorządu terytorialnego we wprowadzaniu adekwatnych polityk równościowych,
- ▶ Zapewnić szkolenia dla przedstawicieli samorządu z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie lokalnym,
- ▶ Wdrożyć konieczne zmiany prawne w celu wprowadzenia ustawy dotyczącej włączania grup marginalizowanych do życia społecznego i zapewnienia na każdym poziomie administracji publicznej pełnomocnika ds. równego traktowania na wzór Ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

## DLA LOKALNYCH ORGANIZACJI LGBTQIA

- ▶ Wsłuchiwać się w potrzeby społeczności lokalnej i konsultować podejmowane działania,
- ▶ Nagłaśniać problemy i potrzeby lokalnej społeczności,
- ▶ Nawiązywać relacje z samorządem i nawiązywać współpracę przy organizowanych działaniach,
- ▶ Uczestniczyć w procesach konsultacyjnych,
- ▶ Zgłaszać przypadki dyskryminacji i naruszeń praw człowieka,
- ▶ Zabierać głos w debatach publicznych m.in. poprzez angażowanie mediów.

# **DLA SPOŁECZNOŚCI LGBTQIA**

- ▶ Aktywnie uczestniczyć w lokalnym życiu społecznym,
- ▶ Angażować się w lokalne organizacje lub grupy, bądź też zakładać własne,
- ▶ Poszerzać swoją wiedzę m.in. poprzez uczestnictwo w warsztatach z zakresu praw człowieka,
- ▶ Spotykać się z lokalnymi przedstawicielami władzy i adresować swoje potrzeby.

**Fundacja Równość.org.pl** powstała w 2013 roku w Krakowie, za nami nasze 10. urodziny.

Wspieramy i wzmacniamy lokalne społeczności LGBTQIA w całej Polsce, poprzez dzielenie się wiedzą, sieciowanie, pomoc grupom i osobom liderskim lokalnie, zachęcając też do rzecznictwa i współpracy.

Chcesz się zaangażować na rzecz równości i nie wiesz jak zacząć? Masz wpływ na polityki równościowe i chcesz wzmocnić swoją wiedzę? Chcesz bardziej zaangażować się w samorząd? Interesujesz się tęczowym aktywizmem?

Napisz do nas na **info@rownosc.org.pl!**

Odwiedź też **milk.org.pl**, portal aktywistyczno-społeczny, na którym znajdziesz ciekawe artykuły, wywiady, ale także proste poradniki, dotyczące aktywizmu LGBTQIA.

## **WESPRZYJ NASZE DZIAŁANIA!**

Twoje wsparcie finansowe może sprawić, że dostrzemy do jeszcze więcej osób i sprawimy, że ich życie będzie bardziej równe.

Wpłać datkę lub ustaw stałe zlecenie.  
Pomóż nam przetrzeć szlaki dla równości!

Adres: **Fundacja Równość.org.pl**  
ul. Kordiana 56/59, 30-653 Kraków  
Tytuł: *Darowizna na cele statutowe*  
Rachunek: **64 2130 0004 2001 0998 5254 0001**  
Bank: *Volkswagen Bank GmbH Sp. z o.o.*  
*Oddział w Polsce*

Możesz też przekazać darowiznę przez stronę:  
**[rownosc.org.pl/wspierajrownosc/](http://rownosc.org.pl/wspierajrownosc/)**









Projekt realizuje:



Projekt „**Polska A, Polska B? Nie, Polska LGBT**”  
jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein  
i Norwegię z Funduszy EOG w ramach Programu  
Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny