

Załącznik
do uchwały
Rady m.st. Warszawy
nr. /20.....
z dnia

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI SPOŁECZNEJ

M.ST. WARSZAWY



Warszawa, marzec 2022

Polityka różnorodności społecznej
jest dokumentem programującym rozwój miasta w ramach

#Warszawa2030
STRATEGIA

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| 1. Wprowadzenie | 2 |
| 2. Kontekst powstawania i funkcjonowania polityki | 3 |
| 2.1. Dlaczego wprowadzamy w Warszawie politykę różnorodności społecznej? | 3 |
| 2.2. Jak powstawała polityka różnorodności społecznej? | 4 |
| 2.3. Diagnoza: podejście do różnorodności w skali globalnej i różnorodność społeczna w Warszawie | 5 |
| 3. Założenia polityki różnorodności | 12 |
| 3.1. Jak rozumiemy różnorodność społeczną? | 12 |
| 3.2. Wartości i zasady | 16 |
| 4. Wdrażanie polityki różnorodności społecznej | 22 |
| 4.1. Rekomendacje do programów wykonawczych Strategii #Warszawa2030 | 23 |
| 4.2. Podmioty realizujące politykę | 27 |
| 5. Bibliografia | 29 |

1. Wprowadzenie

Osoby mieszkające w Warszawie wiele łączy i zarazem wiele różni. Niektóre z tych podobieństw i różnic widać od razu, innych nie można dostrzec gołym okiem. Są takie, z którymi przychodzą na świat i takie, które nabywają z czasem¹. Wszystkie one składają się na różnorodność społeczną – zjawisko występujące w każdej ludzkiej zbiorowości.

Różnorodność jest nie tylko faktem społecznym, ale i cennym zasobem, potencjałem naszego miasta. Wzajemne podobieństwa i różnice między osobami mieszkającymi w stolicy należy dostrzegać i doceniać. Jest to warunek rozwoju miasta jako przyjaznego miejsca do życia. Nasza polityka powstała właśnie po to, by umożliwić **zarządzanie różnorodnością** społeczną Warszawy, określać ważne dla niej wartości, zasady i rekomendacje.

Dbając o różnorodność społeczną, władze miasta i administracja lokalna dbają o każdą warszawiankę i każdego warszawiaka, o ich bezpieczeństwo i dobrostan. Chcemy, by każda mieszkająca tu osoba czuła się szanowana i bezpieczna, by miała jak największe szanse realizacji swojego potencjału, by nie odczuwała zagrożenia dyskryminacją czy nierównym traktowaniem ze względu na jakąś z przynależnych sobie cech. Żeby wcielać tę wizję w życie, należy podejmować świadome działania na rzecz poszanowania różnic między osobami mieszkającymi w Warszawie oraz kształtować sprzyjające warunki życia dla wszystkich osób.

Podstawą zarządzania różnorodnością społeczną jest dążenie do zapewnienia wszystkim mieszkankom i mieszkańcom równych szans, czyli sprawiedliwego traktowania i włączania do społeczności. Obejmuje to niedyskryminowanie nikogo w jakikolwiek sposób oraz uważność i reagowanie na zagrożenia dyskryminacją. Dotyczy to zwłaszcza grup mniejszościowych, które bywają na nią szczególnie narażone.

Poszanowanie dla różnorodności i zasad **równego traktowania** to cel, jaki polityka stawia zarówno przed instytucjami, jak i przed nami wszystkimi – ludźmi na co dzień tworzącymi to miasto. Niech nakreślone tu kierunki służą jako drogowskaz osobom pracującym w miejskich instytucjach, władzom lokalnym oraz każdej osobie, która pragnie być częścią przyjaznej i włączającej miejskiej wspólnoty.

ZARZĄDZANIE

RÓŻNORODNOŚCIĄ to podejmowanie świadomych działań na rzecz tworzenia takich warunków funkcjonowania (np. organizacji, ale też społeczności, a w tym przypadku – ekosystemu miejskiego), które są włączające (inkluzywne), sprzyjają różnorodności i wykorzystują potencjał wszystkich osób związanych z daną organizacją lub społecznością.

RÓWNE TRAKTOWANIE

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

¹ M. Rawłuszko, „Polityka równych szans a zarządzanie różnorodnością”, [w:] „Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”, Gender Index, UNDP, EWUAL, Warszawa 2007, s. 28.

2. Kontekst powstawania i funkcjonowania polityki

2.1. Dlaczego wprowadzamy w Warszawie politykę różnorodności społecznej?

Polityki m.st. Warszawy, w tym także polityka różnorodności społecznej, wyrażają sposób myślenia o danym aspekcie funkcjonowania naszego miasta. Dokument ten stanowi deklarację wartości i zasad, które w dalszej kolejności należy uwzględniać w programach wykonawczych do celów operacyjnych Strategii #Warszawa2030.

Zgodnie ze Strategią #Warszawa2030, najważniejszym czynnikiem rozwoju miasta jest potencjał różnorodności mieszkańców i mieszkanek stolicy oraz odwiedzających ją osób: „Cele postawione przed Warszawą w perspektywie 2030 r. skupiają się na człowieku – twórcy i użytkowniku miasta. Niezależnie od tego, jak długo mieszka w Warszawie, niezależnie od zamożności, stanu zdrowia, wieku, płci, poglądów, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia i obywatelstwa”². Nasza polityka wyraża przekonanie, zgodnie z którym różnorodność stanowi nie tylko fakt społeczny, ale i potencjał Warszawy. Chcemy o niego dbać dla wspólnego dobra – byśmy wszyscy i wszystkie mieli gwarancję równego prawa do miasta. Polityka bierze także pod uwagę konkretne wyzwania, z którymi Warszawa mierzy się na co dzień. Są wśród nich m.in.:

- zmiany demograficzne (w tym starzenie się społeczeństwa),
- lęk przed innością,
- mała otwartość na zmiany i różnorodność,
- stosunkowo małe zainteresowanie warszawianek i warszawiaków sprawami swojego miasta,
- potrzeba zachęcenia osób mieszkających w Warszawie do współpracy na rzecz miasta i jego społeczności³.

Zgodnie z podejściem zastosowanym w Strategii #Warszawa2030, w centrum polityki różnorodności społecznej stawiamy poczucie bezpieczeństwa, ogólny dobrostan życiowy, jakość relacji i więzi międzyludzkich oraz poczucie wspólnoty wśród osób mieszkających w Warszawie. Przyświecają one czterem celom strategicznym Strategii, którymi są: odpowiedzialna wspólnota, wygodna lokalność, funkcjonalna przestrzeń i twórcze środowisko.

Zjawisko różnorodności społecznej przejawia się w rozmaitych sferach naszego życia, dotyczy wszelkich aspektów funkcjonowania stolicy. Kierunki wytyczone w polityce są zatem istotne dla działania wszystkich struktur i instytucji miejskich. Choć dokument powstał z myślą o Urzędzie m.st. Warszawy oraz jego pracownikach i pracownicach, może być ważnym punktem odniesienia dla każdego, komu bliska jest promocja różnorodności oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu. Mamy zatem nadzieję, że będą z niego czerpać również inne środowiska, organizacje społeczne i osoby podejmujące niezależne działania w tej dziedzinie.

Choć nasza polityka bierze pod uwagę horyzont czasowy Strategii #Warszawa2030, sama w sobie jest dokumentem bezterminowym. Dzięki niej powstała długofalowa perspektywa zarządzania różnorodnością społeczną w Warszawie.

Mając na uwadze, że język jest ważnym czynnikiem kształtującym sposób postrzegania świata wokół nas, zwróciliśmy na niego szczególną uwagę. Przygotowaliśmy dokument w zgodzie

² „Strategia #Warszawa2030”, Urząd m.st. Warszawy, Warszawa 2018, s. 9.

³ Ibidem, str. 17.

z zawartymi w nim standardami komunikacji, z użyciem języka równościowego, obejmującego m.in. niewykluczające formy osobowe.

2.2. Jak powstawała polityka różnorodności społecznej?

Inicjatywa stworzenia polityki różnorodności społecznej wyszła ze strony Warszawskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego. Prace nad dokumentem trwały od marca 2020 do września 2021 r. Składały się na nie dwa główne etapy:

- **wewnętrzne warsztaty** z osobami, które działają w obszarze różnorodności w stolicy, reprezentują miejskie instytucje i organizacje społeczne, a także komórki Urzędu m.st. Warszawy (biura i urzędy dzielnic) oraz jednostki miejskie;
- **dwuetapowe konsultacje społeczne** otwarte dla wszystkich chętnych warszawianek i warszawiaków; pierwszy etap spotkań dotyczył założeń polityki różnorodności, drugi koncentrował się wokół projektu dokumentu.

W prace nad założeniami polityki różnorodności zaangażowany był ponadto Zespół Ekspertki. Stworzyło go grono osób zaproszonych do współpracy przez Centrum Komunikacji Społecznej, czyli biuro koordynujące prace nad polityką⁴.

Należy zaznaczyć, że partycypacyjna część procesu tworzenia dokumentu przebiegała w znacznym stopniu zdalnie z powodu pandemii COVID-19. Tym bardziej cieszymy się, że mimo niesprzyjających warunków wiele osób z różnych środowisk włączyło się w prace nad dokumentem.

Ogólne ramy dla polityki różnorodności społecznej wyznaczają zapisy Konstytucji RP, a także ustawy i umowy międzynarodowe, w tym traktaty i strategie obowiązujące Polskę jako państwo członkowskie UE. Wszelkie działania na rzecz wdrażania polityki powinny być z nimi zgodne i spójne. Najważniejsze dokumenty, które stanowią dla nas punkt odniesienia w tej dziedzinie to:

- Ustawa z 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych,
- Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami,
- Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania,
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z 29 czerwca 2000 r. o zakazie dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne,
- Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 25 listopada 1981 r.,
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ogłoszona w Strasburgu przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską 12 grudnia 2007 r.,

⁴ Zespół Ekspertki obradował w składzie: adw. Anna Błaszczak-Banasiak, r.pr. Karolina Kędziora, Donata Kończyk – Pełnomocnik Prezydenta m.st. Warszawy do spraw dostępności, dr hab. Julia Kubisa, Dominika Sadowska, Piotr Skrzypczak, dr Anna Strzałkowska, Katarzyna Wilkońska-Zuromska – Pełnomocniczka Prezydenta m.st. Warszawy do spraw kobiet. W jednym ze spotkań Zespołu brała również udział Marta Lewandowska – przewodnicząca Branżowej Komisji Dialogu Społecznego ds. Równego Traktowania działającej przy Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m.st. Warszawy.

- Konwencja Rady Europy o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r., wraz z protokołami zmieniającymi,
- Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z 11 maja 2011 r.,
- Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r.,
- Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18 grudnia 1979 r. oraz Deklaracja Pekińska i Platforma Działań z 1995 r.,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z 16 grudnia 1966 r.,
- Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych ONZ z 16 grudnia 1966 r.,
- Unia równości: strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 (strategia Komisji Europejskiej),
- Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 (strategia Komisji Europejskiej),
- Unia równości: strategia na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020-2025 (strategia Komisji Europejskiej),
- Unia równości: unijny plan działania przeciwko rasizmowi na lata 2020-2025 (strategia Komisji Europejskiej),
- Strategia UE w zakresie praw ofiar (2020-2025),
- Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030, Monitor Polski poz. 218 Uchwała nr 27 Rady Ministrów z 16 lutego 2021 r.

Istotnym punktem odniesienia dla wdrażania polityki będzie też „Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2021-2030”. Jest on obecnie przygotowywany przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania i figuruje w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów⁵.

2.3. Diagnoza: podejście do różnorodności w skali globalnej i różnorodność społeczna w Warszawie

Perspektywa globalna

Warszawa jako europejska metropolia mierzy się z wyzwaniami podobnymi do tych, które stoją dziś przed największymi miastami świata. To właśnie w miastach mieszka ponad połowa żyjących na Ziemi ludzi. Liczba ta wciąż rośnie – do 2050 r. osiągnie najprawdopodobniej ok. 66%⁶. Społeczności miejskie są nie tylko coraz liczniejsze, ale i coraz bardziej zróżnicowane, m.in. pod względem pochodzenia, cech społeczno-demograficznych, stylów życia i wielu innych czynników. Różnorodność demograficzna miast jest potęgowana ze względu na zmieniające się mechanizmy budowania tożsamości indywidualnych i grupowych. Mamy w tym względzie coraz większą swobodę, a co za tym idzie – nowe

⁵ <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-ora-z-https://archiwum.bip.kprm.gov.pl/kpr/form/25,Wykaz-prac-legislacyjnych-i-programowych-Rady-Ministrow.html?szukaj=2953265> [dostęp: 20.01.2022 r.].

⁶ „Report on Culture and Climate Change”, World Cities Culture Forum, <http://www.worldcitiescultureforum.com/publications/culture-and-climate-change-report>, s. 6 [dostęp: 26.12.2021 r.].

sposoby identyfikacji oraz potrzeby. Są one częścią szybko zmieniającej się codzienności, za którą instytucje organizujące życie w miastach nie zawsze podążają wystarczająco szybko.

Rosnąca różnorodność społeczna stawia przed miastami i zarządzającymi nimi osobami niełatwe zadania. Wiążą się one m.in. z nierównościami społecznymi czy otwartymi konfliktami wartości i interesów różnych jednostek i grup, które mimo odmienności łączą wspólne miejsce życia. Z drugiej strony, w ostatnich latach to właśnie miasta, rozwijając się w szybkim tempie i czerpiąc z potencjału różnorodności, chcą świadomie wychodzić naprzeciw wyzwaniom społecznym. Mowa tu choćby o rosnących w siłę nacjonalizmach czy podważaniu działań na rzecz większego upodmiotowienia grup mniejszościowych. Dziś to znów w miastach powstają prawdziwie zaangażowane wspólnoty, tworzone przez ludzi przedkładających normy zaufania społecznego i współpracy ponad różnice⁷.

Największe i najbardziej różnorodne światowe metropolie rozwijają się właśnie w oparciu o model włączający. Zakłada on, że każdy, kto mieszka w danym mieście, jest zaproszony do jego aktywnego współtworzenia. Każda osoba powinna mieć także zapewnione dobre warunki do życia, by móc skutecznie uczestniczyć w rozwoju gospodarczym i społecznym miejskiej zbiorowości. Podstawą tego modelu jest zatem budowanie silnej wspólnoty, otwartej na wszystkich, którzy pragną do niej należeć. Taka wizja coraz częściej stanowi element świadomej strategii na przetrwanie czasów kryzysów – społecznych, gospodarczych i klimatycznych⁸. By móc wcielić ją w życie, potrzeba konkretnych programów i rozwiązań. Dzięki nim możliwe będzie skuteczne zarządzanie różnorodnością na wszystkich szczeblach miejskich struktur i we wszystkich obszarach życia miasta.

Perspektywa lokalna

Warszawa od lat aspiruje do roli europejskiej stolicy o wielkim potencjale społecznym i gospodarczym. Chcemy cieszyć się bogactwem różnorodności oraz siłą przyciągania osób, które decydują się tu zamieszkać lub przyjechać w celach biznesowych czy turystycznych. Kamieniem milowym w tej sferze było wejście Polski do Unii Europejskiej. Otwarte granice zaprosiły do stolicy osoby z innych krajów, w tym także z państw nienależących do UE, dla których Polska stała się niezwykle atrakcyjnym miejscem, właśnie jako nowy członek Unii. Nowe międzynarodowe struktury współpracy to także nowe wyzwania dla Warszawy, nie tylko te związane z migracjami i zwiększeniem kontaktów z osobami z różnych kultur, narodowości czy wyznań. Jako państwo członkowskie UE jesteśmy także zobowiązani dostosować się do obowiązujących w niej przepisów i standardów w zakresie równego traktowania oraz poszanowania różnorodności.

Warszawa jest dziś najbardziej różnorodnym społecznie miastem Polski. Jako najliczniej zaludniona metropolia charakteryzuje się też największą w skali kraju możliwością współwystępowania różnych cech i atrybutów⁹ w różnych połączeniach. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że nasze miasto – stolica kraju, centrum biznesowe i edukacyjno-akademickie, siedziba licznych instytucji publicznych – jest szczególnie atrakcyjne dla migrantów, zarówno

⁷ B. Barber, „Gdyby burmistrzowie rządili światem”, MUZA 2014.

⁸ „Strategia na rzecz równości, różnorodności i włączania dla Londynu”, <https://www.london.gov.uk/sites/default/files/mayors-equality-diversity-inclusion-strategy.pdf> [dostęp: 1.08.2021 r.].

⁹ W dokumencie tym określenie „atribut” odnosi się do takich aspektów charakteryzujących daną osobę, które nie mają charakteru przyrodzonej lub nabytej cechy indywidualnej, ale są czasową właściwością związaną z sytuacją, w jakiej znalazła się dana osoba, jak np. bycie osobą rozwiedzioną czy pozostającą bez pracy.

z innych części Polski, jak i z zagranicy. Każdy, kto szuka atrakcyjnych ścieżek rozwoju lub po prostu chce mieszkać w tętniącej życiem metropolii, może postawić właśnie na Warszawę.

Zbiorowość osób mieszkających w Warszawie jest zróżnicowana niemal pod wszelkimi możliwymi względami – w ujęciu demograficznym, społecznym, kulturowym czy stylów życia. Zobrazujmy to kilkoma istotnymi danymi. Wśród 1,97 mln osób mieszkających w stolicy jest ok. 54% kobiet i ok. 46% mężczyzn¹⁰. Aż 40% mieszkających tu obecnie osób nie urodziło się w Warszawie – najczęściej są to przyjezdni z małych miejscowości lub wsi. Jak wskazują dane, 75% z nich stanowią osoby urodzone w miejscowościach do 50 tys. mieszkańców. Zwykle przybywają one do stolicy z województw: mazowieckiego, łódzkiego, śląskiego i lubelskiego¹¹. Co więcej, szacuje się, że ok. 230 tys. osób regularnie dojeżdża do Warszawy na dzień, do pracy lub szkoły¹². Osoby w wieku przedprodukcyjnym stanowią 16%, w wieku produkcyjnym – 59%, a w wieku poprodukcyjnym – 25% mieszkańców¹³. Ponad 1/3 wszystkich warszawianek i warszawiaków stanowią osoby w wieku 30-49 lat, a ok. 1/5 – osoby powyżej 65. roku życia¹⁴.

W co piątym warszawskim gospodarstwie domowym (21,9%) żyją osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, m.in. ruchu, wzroku, słuchu lub mowy, niepełnosprawnościami intelektualnymi lub wynikającymi z przewlekłych chorób, np. neurologicznych lub krążeniowo-oddechowych. Ponad połowa z nich (53%) to osoby powyżej 60. roku życia, 31% – osoby w wieku 30-59 lat, a 16% – osoby w wieku 0-29 lat¹⁵.

Statystycznie osoby mieszkające w Warszawie mają najlepszą sytuację ekonomiczną w Polsce. Ich siła nabywcza osiąga poziom 187% wartości dla całej Polski i blisko 95% wartości dla średniej europejskiej. Ponad 70% osób mieszkających w stolicy ma wyższe wykształcenie¹⁶. Ogromna większość z nas, bo aż 80%, jest zatrudniona w sektorze usług, 7% – w przemyśle¹⁷. Stopa bezrobocia w Warszawie jest na poziomie zaledwie 1,9%, zaś przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw na koniec 2019 r. wyniosło 6456,84 zł (w porównaniu do 4434,58 zł w skali kraju)¹⁸. Należy jednak zaznaczyć, że w Warszawie wciąż wyraźne jest zróżnicowanie dochodów – zarówno pomiędzy lewo- a prawobrzeżną częścią miasta, jak i pomiędzy obszarami centralnymi a obrzeżami stolicy¹⁹.

¹⁰ Raport z planowania Warszawy nr 1 „Ilu nas jest, a ilu będzie?”, Miejska Pracownia Planowania Przestrzennego i Strategii Rozwoju Miasta, Biuro Architektury i Planowania Przestrzennego Urzędu m.st. Warszawy, 2021. Dane na temat rzeczywistej liczby mieszkańców Warszawy pochodzą z pilotażowego badania przeprowadzonego na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS. Rozkład wg płci za: Bank Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 31.12.2020 r.

¹¹ „Badanie tożsamości Warszawy i jej mieszkańców 2015”, s. 10. Badanie było realizowane na reprezentatywnej próbie losowo-kwotowej mieszkańców Warszawy w wieku powyżej 15 lat.

¹² Szacunek mobilności ludności w Warszawie na podstawie danych mobilnych, badanie własne Urzędu m.st. Warszawy. Dane te oczywiście jedynie częściowo uwzględniają zmiany, do których doszło od początku 2020 r. na skutek pandemii SARS-CoV-2, która znacząco wpłynęła przede wszystkim na liczbę osób przejeżdżających codziennie do Warszawy do pracy lub placówek edukacyjnych, ale też na liczbę osób mieszkających wcześniej w Warszawie, które w czasie pandemii zmieniły miejsce zamieszkania – np. studentów pochodzących spoza stolicy, osób, które podjęły decyzję o przeprowadzce w związku z możliwością pracy zdalnej itp.

¹³ Bank Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 31.12.2020 r.

¹⁴ Dokładne liczby to 376 882, czyli 21% osób w wieku 65 i więcej lat oraz 622 604, czyli ok. 35% osób w wieku 30-49 lat. Za: Bank Danych Lokalnych GUS, ibidem.

¹⁵ „Skala i struktura zjawiska niepełnosprawności w m.st. Warszawie”, PBS Sp. z o.o., Warszawa/Sopot 2018.

¹⁶ „Kapitał ludzki w Warszawie, 2019”. Raport opracowany na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przez Grupę ANTAL.

¹⁷ Raport z planowania Warszawy nr 1..., op. cit.

¹⁸ Urząd Statystyczny w Warszawie, stan na dzień 31.07.2021 r.

¹⁹ Raport z planowania Warszawy nr 1..., op. cit.

Warszawa jest też miejscem, gdzie przebywa najwięcej osób w kryzysie bezdomności w Polsce. Ich liczba wynosi ponad 2,4 tys. i stanowi ponad 50% osób w kryzysie bezdomności z całego województwa mazowieckiego. Ponad połowa z nich (55%) przybyła do stolicy z innych miejscowości. Wynika to z faktu, że Warszawa jako duża metropolia jest atrakcyjna ze względu na większe niż w innych miejscach możliwości uzyskania wsparcia. Osoby w kryzysie bezdomności mają tu dostęp do jadłodajni, łazni i schronisk, większą możliwość znalezienia nieformalnego lokum czy dostępu do pomocy medycznej²⁰.

W stolicy mieszka, pracuje i studiuje znaczna grupa cudzoziemców i cudzoziemek. Według danych urzędowych liczba osób nieposiadających polskiego obywatelstwa, zameldowanych w Warszawie na pobyt stały lub czasowy, to 42 tys., choć w rzeczywistości jest ich prawdopodobnie o wiele więcej. Osoby te pochodzą z ponad 110 krajów²¹. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z Ukrainy (ponad 15 tys. zameldowanych osób), następnie z Białorusi, Wietnamu, Federacji Rosyjskiej, Indii, Francji i Chin²². W 2020 r. w warszawskich szkołach uczyło się w sumie ponad 6,1 tys. uczniów cudzoziemskich, co stanowi blisko 3% wszystkich uczniów i uczennic. Z drugiej strony, ponad 3/4 mieszkańców i mieszkanek stolicy z polskim obywatelstwem deklaruje, że zna żyjącego tu cudzoziemca lub cudzoziemkę²³. Ponad 2% cudzoziemców i cudzoziemek mieszkających w Warszawie w ogóle nie zna języka polskiego w mowie, a 9% w piśmie. Ponad 1/4 deklaruje, że zna język polski słabo lub bardzo słabo²⁴.

Na różnorodność społeczną składa się również różnorodność wyznaniowa. W Warszawie zarejestrowanych jest łącznie 55 kościołów i związków wyznaniowych²⁵. Najwięcej z nich reprezentuje tradycję chrześcijańską, choć występuje też wiele innych nurtów religijnych. Jednocześnie m.st. Warszawa jest powiatem o najwyższym w Polsce odsetku osób deklarujących brak przynależności wyznaniowej. Liczba ta wynosi ok. 8,8% mieszkańców²⁶.

Trudno oszacować, ile osób mieszkających w Warszawie identyfikuje się jako osoby **LGBTQIA (lub LGBT+)**.

Jednak w świetle szacunków organizacji, które działają na rzecz tej społeczności, przywoływanych w „Warszawskiej polityce miejskiej na rzecz społeczności LGBT+” (tzw. Deklaracji LGBT+), może to być nawet ok. 200 tys. osób. Większość warszawianek i warszawiaków, bo aż 57%, pytanych o to w reprezentatywnym badaniu ilościowym deklaruje, że osobiście zna osoby, które mieszkają w stolicy i są homoseksualne lub biseksualne²⁷.

LGBTQIA (lub LGBT+) - skrótowiec pochodzący z języka angielskiego i odnoszący się do lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych, queer, interpłciowych i asekualnych – ang. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersexual, Asexual. W polskim kontekście często używana jest również forma LGBT+, w której „+” oznacza otwarty katalog różnych orientacji seksualnych i tożsamości płciowych z szerokiego spektrum nieheteronormatywności i niecisnormatywności.

²⁰ „Ogólnopolskie badanie liczby osób bezdomnych – Edycja 2019”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

²¹ Dane Urzędu m.st. Warszawy. Stan na dzień 31.10.2019 r.

²² Dane meldunkowe Urzędu m.st. Warszawy. Stan na dzień 31.10.2019 r.

²³ P. Kuczyński, „Grupy mniejszościowe (wrażliwe) najbardziej zagrożone dyskryminacją. Opracowanie na zlecenie Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m.st. Warszawy” – wersja robocza na podstawie badania na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przeprowadzonego w listopadzie 2019 r. Badanie zrealizowane przez Kantar Polska S.A. na reprezentatywnej próbie 2 tys. osób. Dane nt. liczby uczniów cudzoziemskich pochodzą z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) i są oparte o arkusze organizacyjne jednostek oświatowych prowadzonych przez m.st. Warszawę za rok szkolny 2020/2021 [dostęp: 20.08.2021 r.].

²⁴ „Cudzoziemcy w Warszawie 2019”, International Organization for Migration, s. 15 i 37-39.

²⁵ <https://www.gov.pl/web/mswia/rejestr-kosciolow-i-innych-zwiazkow-wyznaniowych> [dostęp: 10.05.2021 r.].

²⁶ „Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 33.

²⁷ P. Kuczyński, „Grupy mniejszościowe...”, op. cit.

Jak każda metropolia, Warszawa przyciąga osoby z różnych grup mniejszościowych. Zakładają one, że łatwiej będzie im funkcjonować w dużej, zróżnicowanej zbiorowości wielkomiejskiej, gdzie "nienormatywność"²⁸ jest mniej widoczna na tle innych grup. Jednocześnie wydaje się, że warszawianki i warszawiacy są bardziej przyzwyczajeni do różnorodności, w tym także do mniejszości, które w polskich warunkach wciąż spotykają się z niechęcią czy wręcz ostracyzmem. Niestety, przekonanie to nie zawsze znajduje potwierdzenie w rzeczywistości. W Warszawie wciąż zdarzają się przypadki **dyskryminacji** i agresji, które płyną z nienawiści oraz uprzedzeń. Blisko połowa, bo aż 44% cudzoziemców i cudzoziemek mieszkających w stolicy deklaruje, że spotkało się z obrażaniem lub znieważaniem ze względu na swoje pochodzenie (najczęściej dotyczy to osób z Afryki i Azji)²⁹. Z kolei w rankingu ILGA-Europe Polska zajmuje ostatnie miejsce w UE pod względem poziomu równouprawnienia osób LGBTQIA³⁰. Badania Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej wskazują również na bardzo wysoki poziom lęku i dyskryminacji tych osób w naszym kraju³¹.

W tym miejscu warto zatrzymać się przy pytaniu o to, czy osoby mieszkające w Warszawie rzeczywiście są przyzwyczajone do różnorodności. Większość z nas (62%) deklaruje, że ma wiele wspólnego z innymi osobami w swoim miejscu zamieszkania. Jednocześnie niemal tyle samo (60%) chciałoby, aby ich sąsiedzi byli bardziej podobni do nich. Na pytanie, czy chcielibyśmy, by osoby mieszkające w okolicy były bardziej różnorodne, 49% odpowiada przecząco, 43% – twierdząco, 7% nie ma zdania³². Jednocześnie deklarujemy, że jesteśmy otwarci na obecność osób różnych od nas samych w najbliższym sąsiedztwie – chodzi zarówno o osoby z innych miast (93%) lub wsi (92%), przedstawicieli innej narodowości (85%), osoby o innym kolorze skóry (84%) i wyznaniu (82%), jak i o ludzi w odmiennej sytuacji materialnej (94%) oraz wieku (92%)³³. I choć deklaracje te mogą napawać optymizmem, nietolerancja, **stereotypizacja** i zagrożenia dyskryminacją, zwłaszcza wobec grup mniejszościowych, niestety nie omijają Warszawy. Mają one przy tym charakter horyzontalny, co oznacza, że dotyczą osób niezależnie od ich wykształcenia, wieku, statusu materialnego czy kapitału kulturowego.

DYSKRYMINACJA oznacza nierówne, a zarazem niesprawiedliwe (krzywdzące) traktowanie osoby z powodu jej rzeczywistej lub domniemanej przynależności do określonej grupy (społecznej, demograficznej, itp.) lub ze względu na jej osobiste cechy, np. takie jak płeć, wiek, stopień sprawności, narodowość, orientacja psychoseksualna. Przez dyskryminujące zachowanie rozumiemy najczęściej zachowanie, w wyniku którego dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący) niż inni w porównywalnej sytuacji (tzw. dyskryminacja bezpośrednia). Dyskryminacją może być też sytuacja, w której pozornie neutralna praktyka, postanowienie prawne lub przyjęte kryterium w praktyce stawia niektóre osoby lub grupy w gorszej sytuacji (tzw. dyskryminacja pośrednia).

STEREOTYPIZACJA to mechanizm postępowania się uproszczonymi i uogólnionymi przekonaniem na temat pewnej grupy ludzi, łączącymi wyróżniające ich cechy psychologiczne i fizyczne z przeświadczeniami odnośnie domniemanych zachowań i postaw tej grupy.

²⁸ Nienormatywność oznacza niestosowanie się do, wykraczanie poza lub odbieganie od norm społecznych w jakimś aspekcie funkcjonowania. Zwykle odnosi się do charakterystyki, atrybutów czy sposobów działania osób z grup mniejszościowych względem norm grupy większościowej.

²⁹ „Cudzoziemcy w Warszawie 2019”, op. cit., s. 16 i 19-20.

³⁰ <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021> [dostęp: 20.01.2022 r.].

³¹ „Second European Union Minorities and Discrimination Survey”, za: https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer?fbclid=IwAR2_XiEv0mB8FT6K0_h_DTLNxihL8tXM6K35he4yTJ1l3KmKbnps0aTJhMs [dostęp: 20.01.2022 r.].

³² Opracowane na podstawie badań prowadzonych na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy w listopadzie 2018 i 2019 r. Dane na poziomie miasta.

³³ Pytanie brzmiało: „Czy zaakceptował(a)by Pan(i) gdyby w Pana(i) najbliższym sąsiedztwie zamieszkała...”. Opracowane na podstawie badań prowadzonych na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy w listopadzie 2018 i 2019 r. Dane na poziomie miasta.

Duże polskie miasta w ostatnich latach dostrzegły wartość różnorodności społecznej. Zrozumiały także, że należy świadomie kształtować warunki, które będą jej sprzyjać. W niektórych z nich już obowiązują dokumenty strategiczne dotyczące m.in. równego traktowania oraz wielokulturowości. Kolejne miasta realizują programy edukacyjne w tej dziedzinie. Powstają także specjalne komórki i stanowiska, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji, troska o równe traktowanie czy prowadzenie dialogu międzykulturowego³⁴. Osoby reprezentujące samorzady zajmują się tą tematyką również w ramach Komisji Praw Człowieka i Równego Traktowania Związku Miast Polskich³⁵ oraz w ramach Zespołu ds. Migracji i Integracji Unii Metropolii Polskich³⁶.

Warszawa od dawna współpracuje z organizacjami pozarządowymi w obszarze równego traktowania i różnorodności społecznej. Dotyczy to m.in. organizacji skupionych w Branżowej Komisji Dialogu Społecznego ds. Równego Traktowania oraz w analogicznych komisjach działających przy Urzędzie m.st. Warszawy, m.in. ds. cudzoziemców, bezdomności czy niepełnosprawności³⁷. Od lat ze środków miejskich finansujemy projekty organizacji pozarządowych, w tym m.in.:

- działania edukacyjne na rzecz budowania postaw otwartości na różnorodność,
- działania na rzecz integracji społeczności migranckiej i uchodźczej z osobami mieszkającymi w Warszawie,
- poradnictwo prawne i psychologiczne dla osób zagrożonych dyskryminacją i jej doświadczających.

Podejmujemy wiele działań adresowanych do osób z niepełnosprawnościami oraz zwiększamy dostępność miejskiej infrastruktury czy wydarzeń³⁸. W Warszawie funkcjonują również systemowe rozwiązania kierowane zwłaszcza do konkretnych grup społecznych, np. seniorów oraz dzieci i rodzin³⁹.

W 2019 r. Prezydent Warszawy Rafał Trzaskowski podpisał „Warszawską politykę miejską na rzecz społeczności LGBT+” (nazywaną Deklaracją LGBT+)⁴⁰. Dokument został przygotowany w porozumieniu z osobami reprezentującymi organizacje, które działają na rzecz tej społeczności. W stolicy funkcjonują także:

- stanowisko Pełnomocnika Prezydenta ds. dostępności (od 2017 r.),
- stanowisko Pełnomocniczki Prezydenta ds. kobiet (od 2019 r.) oraz Warszawska Rada Kobiet,
- stanowisko Pełnomocnika Prezydenta ds. bezpieczeństwa w publicznym transporcie zbiorowym (od 2020 r.).

³⁴ Por. Program „Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego na lata 2018-2022”, Program „Otwarty Kraków” (2016), „Gdański Model Integracji Migrantów” (2016), „Gdański Model na rzecz Równego Traktowania” (2018).

³⁵ <https://www.miasta.pl/strony/komisja-praw-czlowieka-i-rownego-traktowania> [dostęp: 20.01.2022 r.].

³⁶ <https://metropolie.pl/o-nas/komisje-i-zespoły> [dostęp: 20.01.2022 r.].

³⁷ <https://um.warszawa.pl/waw/ngo/komisje-dialogu-spoecznego> [dostęp: 20.01.2022 r.].

³⁸ M.in. w 2017 r. wprowadzono „Standardy dostępności m.st. Warszawy”, czyli zbiór wymagań i wytycznych opisujących, jak projektować i realizować dostępne inwestycje, <http://bip.warszawa.pl/NR/exeres/674BC49F-57EA-4320-8642-E44AB610EBAF,frameless.html> [dostęp: 20.01.2022 r.].

³⁹ <https://wsparcie.um.warszawa.pl> [dostęp: 20.01.2022 r.].

⁴⁰ „Warszawska polityka miejska na rzecz społeczności LGBT+” jest zbiorem postulowanych rozwiązań mających wpłynąć na jakość życia osób LGBT+ w Warszawie. Nie jest jednak polityką w rozumieniu hierarchii dokumentów programujących rozwój m.st. Warszawy.

Choć Warszawa od lat podejmuje liczne działania na rzecz wspierania różnorodności, do tej pory nie miała dokumentu, który wyznaczałby horyzontalne zasady i kierunki działań na tym polu. Opracowanie tej polityki jest zatem jednym z kamieni milowych w procesie zarządzania różnorodnością społeczną w stolicy.

Potrzeba określenia wartości i zasad w sferze różnorodności jest dziś szczególnie istotna. Żyjemy w czasach, gdy temat ten bywa wykorzystywany w sporach politycznych, gdy próbuje się go przedstawić jako zagadnienie „światopoglądowe”. **Tymczasem poszanowanie różnorodności to wartość zakorzeniona m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, przyjętej w 1948 roku. Zapisano w niej, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”. Te słowa są aktualne w każdym czasie i w każdym czasie warto o nich przypominać.**

3. Założenia polityki różnorodności

Poniżej prezentujemy trzy najważniejsze części dokumentu: rozumienie różnorodności społecznej, wartości oraz zasady składające się na politykę różnorodności społecznej m.st. Warszawy.

- **Rozumienie różnorodności społecznej** to próba zdefiniowania tego pojęcia zarówno na potrzeby polityki, jak i myślenia o tym zagadnieniu w szerszym kontekście, w różnych aspektach funkcjonowania warszawskiego samorządu.
- **Wartości** stanowią deklarację Warszawy co do sposobu myślenia o różnorodności społecznej.
- **Zasady** są przełożeniem wartości na praktykę funkcjonowania miasta. Wyznaczają sposoby postępowania, które w przyszłości będą sprzyjać różnorodności i rozwijać jej potencjał.

Wartości i zasady stanowią nierozdzielalną całość. Powinny być wdrażane równolegle i horyzontalnie, czyli we wszystkich obszarach funkcjonowania miasta. Ich stosowanie poprowadzi nas do realizacji sformułowanej wizji rozwoju Warszawy.

By wcielić w życie określone wartości i zasady, potrzebujemy konkretnych rekomendacji do programów wykonawczych Strategii #Warszawa2030. Zostały one opisane w części 4. dokumentu.

3.1. Jak rozumiemy różnorodność społeczną?

Różnorodność to zjawisko charakterystyczne dla wszystkich zbiorowości ludzkich – to podejście towarzyszyło nam w całym toku prac nad polityką. Zgodnie z tym założeniem, **każdą zbiorowość tworzą osoby o różnych zestawach cech i atrybutów. Są wśród nich takie, na które członkowie i członkinie zbiorowości mają wpływ i takie, które są od nich niezależne⁴¹. Są takie, które dotyczą ich wyłącznie jako jednostek i takie, które wiążą się z przynależnością do pewnych grup społecznych. Cechy i atrybuty wpływają na wiele rozmaitych obszarów, m.in. na funkcjonowanie w relacjach z innymi, życie społeczne i zawodowe, dostęp do usług i zasobów. Co za tym idzie, mogą być dla kogoś źródłem przywilejów lub odwrotnie, mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia (świadomych i podświadomych). Mogą wpływać na tożsamość osób oraz całych grup. Różnorodność, która przejawia się w naszych podobieństwach i różnicach – widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych⁴² – przekłada się zatem na fakt, iż każdy i każda z nas ma bardzo różne doświadczenia związane z życiem w tym samym mieście.**

Zrozumienie i akceptacja dla różnorodności oznaczają, że każda osoba w danej społeczności może bezpiecznie wyrażać siebie i żyć w zgodzie ze sobą. Granicą naszej wolności jest wolność innych – dopuszczalne są zatem te sposoby manifestowania swojej różnorodności, które nie naruszają praw drugiej osoby. **Postawa dbałości o poszanowanie różnorodności osadza się na fundamencie przestrzegania praw człowieka. Jest nierozdzielnie związana z poszanowaniem godności każdej osoby i uniwersum wartości demokratycznych.**

⁴¹ Cechami niezależnymi od samych osób, do których się odnoszą, są np. te dotyczące wieku czy pochodzenia. Z kolei niektóre atrybuty mogą być konsekwencją podejmowanych przez konkretne osoby wyborów – np. co do wyznania lub jego braku, światopoglądu czy sposobów spędzania wolnego czasu. Należy przy tym pamiętać, że niektóre cechy i atrybuty, choć mogą nie być powiązane na stałe z daną osobą, niekoniecznie są konsekwencją wyłącznie jej decyzji – jak np. sytuacja materialna czy rodzinna, w której taka osoba się znajduje.

⁴² M. Rawłuszko, „Polityka równych szans...”, op. cit.

Mając to wszystko na uwadze, chcemy myśleć o różnorodności wielowymiarowo. Odchodzimy od patrzenia na naszą warszawską społeczność przez pryzmat przeciwstawiania sobie grup większościowych i mniejszościowych, wyróżnianych ze względu na poszczególne cechy czy atrybuty. Skupiamy się na tym, że każda osoba różni się od innych pod pewnymi względami, każda ma niepowtarzalny zestaw potrzeb i każda może spotykać się z innymi trudnościami i wyzwaniem, wpływającymi na jakość jej życia. Władze miasta i administracja samorządowa powinny mieć tę świadomość i uwzględniać ten fakt w każdym swoim działaniu, by zapewnić wszystkim równe szanse oraz możliwości bezpiecznego funkcjonowania w mieście.

Różnorodność może wywoływać u niektórych różne obawy, prowadzić do napięć społecznych, a nawet konfliktów i przemocy. Przy odpowiednim podejściu i w szerszej perspektywie, którą tu przyjmujemy, jest ona jednak zjawiskiem mającym pozytywny wpływ na potencjał rozwojowy miasta, jego mieszkańców i mieszkańek. Pozwala uczyć się więcej o sobie nawzajem, przyczynia się do zwiększania bogactwa kulturowego, poszerza perspektywę, wzmacnia innowacyjność, zachęca do otwartości i uwzględniania różnorodnych punktów widzenia.

Co istotne, różnorodność społeczna jest czymś, czym da się na różne sposoby zarządzać. Dzięki odpowiednim działaniom można z jednej strony usuwać bariery i ryzyka związane z różnorodnością, z drugiej zaś – wydobywać płynący z niej potencjał i tworzyć warunki, w których wszyscy, niezależnie od różnic, mogą żyć w poczuciu bezpieczeństwa i dobrostanu. By to osiągnąć, trzeba uważnie słuchać, dostrzegać różnorodne (także sprzeczne ze sobą) potrzeby, negocjować i szukać porozumienia. **Jest to ważna rola należąca do miasta. Jego władze i podległe im struktury odpowiadają za podejmowanie powyższych działań i ich umijętne animowanie, z troską o dobro wspólne oraz interes publiczny.**

Cechy składające się na różnorodność społeczną

W toku prac nad polityką stworzyliśmy wieloelementową listę „składników” różnorodności społecznej. Zawiera ona szeroki zestaw cech i atrybutów, które mogą współtworzyć tożsamość i doświadczenie danej osoby – mieszkanki lub mieszkańca dużego miasta Polski, funkcjonującego w obecnych warunkach prawnych i okolicznościach społeczno-gospodarczych. Mimo swej długości, lista ta nie jest i zapewne nigdy nie będzie kompletna. Co istotne, dokonaliśmy starań, by obejmowała ona cechy różnicujące, które z jednej strony przekładają się na indywidualną tożsamość lub odbiór przez innych, z drugiej zaś – stanowią częste kryterium dostępności do różnych usług czy zasobów.

Poniższa lista powstała po to, by zobrazować, jak wiele aspektów może różnić od siebie osoby mieszkające w Warszawie. Pozwala ona również w pewien sposób usystematyzować nasze cechy i atrybuty. To z kolei może okazać się pomocne w myśleniu o konkretnych potrzebach czy wyzwaniach, które towarzyszą projektowaniu i wdrażaniu niewykluczających nikogo rozwiązań miejskich.

Cechy i atrybuty demograficzne, dotyczące wyglądu oraz stanu zdrowia danej osoby to m.in.:

- stan zdrowia (w tym zdrowia psychicznego),
- stopień sprawności fizycznej,
- stopień sprawności intelektualnej,
- **neuroróżnorodność**,
- stopień **sprawności sensorycznej**,
- wiek,
- **płeć przypisana**,
- **tożsamość płciowa**,
- cechy płciowe,
- **ekspresja płciowa**,
- **orientacja psychoseksualna**,
- kolor skóry,
- wygląd.

NEURORÓŻNORODNOŚĆ oznacza zróżnicowanie funkcjonowania połączeń neuronalnych w mózgu, które przekłada się na różnice pod względem funkcjonowania psychologicznego ludzi. Na oznaczenie osób, które pod względem konstrukcji neuronalnej są w mniejszości, używa się pojęcia „neuroatypowi” (są to np. osoby z różnymi formami spektrum autyzmu), a tych którzy stanowią większość – „neurotypowi”.

SPRAWNOŚĆ SENSORYCZNA określa sprawność i skuteczność wykorzystania zmysłów (np. wzroku i słuchu), a także sprawność manualną i precyzję ruchów jednostki.

PŁEĆ PRZYPISANA to płeć ustalana w momencie urodzenia, przy większości porodów - przez lekarza/lekarzkę, położną, pielęgniarkę/pielęgniara lub osobę bliską, na podstawie oględzin narządów płciowych.

TOŻSAMOŚĆ PŁCIOWA to osobiste poczucie własnej płci społeczno-kulturowej, tzn. to jak dana jednostka postrzega i określa siebie. Tożsamość płciowa może być taka sama lub inna niż płeć przypisana przy urodzeniu. U większości ludzi tożsamość płciowa jest zgodna z płcią przypisaną przy urodzeniu i takie osoby określane są jako cisplciowe. Osoby, u których taka zgodność nie występuje lub występuje w mniejszym zakresie, określane są jako transplciowe.

EKSPRESJA PŁCIOWA to sposób zewnętrznego wyrażania tożsamości płciowej jednostki. Najczęściej obejmuje zachowanie, sposób bycia i wygląd człowieka, które mogą – ale nie muszą – odpowiadać zdefiniowanemu społecznie w konkretnym kontekście kulturowym zachowaniom i cechom kojarzonym z byciem męskim lub kobiecym.

ORIENTACJA PSYCHOSEKSUALNA oznacza kierunek zaangażowania psychoemocjonalnego i potencjału seksualnego jednostki. Określa kim (osobami jakiej płci) jesteśmy zainteresowani i z jakimi możemy tworzyć relacje romantyczne i seksualne.

Cechy i atrybuty dotyczące pozycji społecznej, sytuacji materialnej, pochodzenia oraz kapitału i kompetencji danej osoby to m.in.:

- sytuacja materialna,
- status społeczny,
- forma zatrudnienia i stabilność pracy,
- domność/ bezdomność,
- miejsce zamieszkania (część miasta),
- sytuacja lokalowa,
- wykształcenie,
- **kompetencje kulturowe**,
- kapitał społeczny (sieć kontaktów i relacji społecznych),
- **narodowość**,
- **pochodzenie etniczne**,
- **status pobytowy** (lub jego brak),
- pochodzenie (migracje spoza Polski, migracje w ramach Polski, w tym wielkość miejscowości pochodzenia),
- długość pobytu w mieście,
- stopień znajomości języka polskiego,
- potencjał/kapitał językowy (dot. znajomości innych języków niż polski),
- znajomość **kodów kulturowych**,
- umiejętności komunikacyjne i interpersonalne.

Cechy i atrybuty dotyczące wyznawanych wartości i poglądów danej osoby, wiary religijnej lub jej braku to m.in.:

- religia, wyznanie lub ich brak,
- światopogląd i wyznawane wartości,
- przekonania polityczne.

KOMPETENCJE KULTUROWE to zestaw cech i zdolności umożliwiających swobodne uczestnictwo w danej społeczności (kulturze), zgodnie z przyjętymi w niej normami i wartościami. Oznaczają one umiejętność rozpoznawania, przyswajania i twórczego stosowania norm charakteryzujących daną kulturę, co z kolei umożliwia nawiązywanie relacji społecznych i wypełnianie określonych ról społecznych.

NARODOWOŚĆ określa związek danej osoby (emocjonalny, kulturowy lub genealogiczny - ze względu na pochodzenie rodziców) z określonym narodem, czyli wspólnotą wyodrębnioną podstawie języka, terytorium, życia społecznego i gospodarczego, przejawiająca się w kulturze i świadomości swych członków.

POCHODZENIE ETNICZNE określa związek jednostki z określoną grupą etniczną, tj. zbiorowością odznaczającą się własną, przekazywaną generacyjnie wspólnotą kultury (opartą np. na języku, religii czy wierze w pochodzenie wspólnego przodka), która najczęściej związana jest z określonym terytorium.

STATUS POBYTOWY określa podstawę na jakiej dana osoba przebywa lub może przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W przypadku osób nieposiadających polskiego obywatelstwa status pobytowy może określać np. posiadanie wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy lub stały.

KODY KULTUROWE to nieuświadomione znaczenia przypisywane w danej kulturze poszczególnym obiektom i zjawiskom. Pozwalają one zrozumieć otaczającą rzeczywistość i dostrzec różnice w interpretacji określonych zjawisk między własną i innymi grupami. Do prawidłowego odczytania kodów kulturowych potrzebne są wspólny język oraz doświadczenia i wiedza związane z daną kulturą.

Cechy i atrybuty dotyczące sytuacji życiowej, stylu życia i warunków funkcjonowania danej osoby w relacjach z innymi to m.in.:

- rodzicielstwo,
- model relacji z osobami bliskimi (w którym osoba funkcjonuje),
- model rodziny (w którym osoba funkcjonuje),
- obowiązki opiekuńcze,
- możliwość samodzielnego podejmowania decyzji o sobie,
- sposoby przemieszczania się,
- zaangażowanie w życie społeczne,
- nawyki żywieniowe i ograniczenia dietetyczne,
- sposoby spędzania wolnego czasu,
- wybory konsumenckie i zdrowotne.

3.2. Wartości i zasady

Warszawa to miasto, które tworzymy my – różni ludzie. Podążamy swoimi drogami, mamy własne marzenia i ambicje, dokonujemy odmiennych wyborów. I choć możemy działać, czuć i decydować inaczej, wciąż jesteśmy częścią jednej miejskiej wspólnoty. **Razem tworzymy Warszawę – miasto, w którym każda osoba czuje się u siebie, jest wolna i bezpieczna.**

Różnorodność nadaje Warszawie wyjątkowy charakter i napędza jej rozwój. Chcemy otwierać się na to, co ze sobą niesie – korzystać z jej dobrodziejstw i wychodzić naprzeciw wyzwaniom. W takiej stolicy wszyscy mają równe szanse i dostęp do miejskich zasobów i usług, odczuwają osobisty dobrostan oraz czują się częścią większej całości. Mają również poczucie bezpieczeństwa i gwarancję, że w Warszawie nie ma miejsca na działania motywowane nienawiścią wobec jakichkolwiek osób czy grup.

Wyznaczanie standardów i celów związanych z poszanowaniem różnorodności to rola władz miasta i podległej im administracji.

Wartości

OTWARTOŚĆ NA DRUGIEGO CZŁOWIEKA

Akceptacja tego, że ludzie różnią się od siebie, to podstawa funkcjonowania w zbiorowości. Niezależnie od skali tych różnic, każda osoba jest tak samo ważnym członkiem naszej społeczności i ma prawo funkcjonować w niej na równych zasadach. Otwartość oznacza, że jesteśmy gotowi współdzielić przestrzeń miasta z innymi – także z osobami, które różnią się od nas lub nie wpisują się w grupy większościowe. Dojrzałość, świadomość i wiedza to elementy niezbędne do kształtowania takiej postawy. Można to robić np. przy okazji spotkań i dialogu w różnorodnych gronach oraz poprzez działania edukacyjne. Miasto stawia sobie za cel podnoszenie świadomości i poszerzanie wiedzy w tym zakresie, m.in. poprzez normalizowanie różnorodności i przypomnianie o płynących z niej korzyściach.

ZROZUMIENIE DLA PERSPEKTYW INNYCH NIŻ WŁASNA

Spotykając drugiego człowieka, staramy się usłyszeć i w miarę możliwości zrozumieć jego potrzeby, trudności, które spotyka i wyzwania, jakim stara się sprostać. Składają się one na odmienną perspektywę, z którą nie musimy się zgadzać, ale którą powinniśmy rozumieć. Oznacza to, że chcemy wiedzieć, jak i dlaczego dana osoba patrzy na świat i w nim funkcjonuje. Wartość ta wiąże się z poszanowaniem różnic między ludźmi, a jej granice wyznacza naruszenie praw innej osoby.

WŁĄCZANIE

Włączanie to podejmowanie działań, dzięki którym każda osoba może poczuć się pełnoprawnym mieszkańcem lub mieszkanką miasta. Jest to znacznie więcej niż niewykluczanie. To dbanie o równe szanse w dostępie do miejskich zasobów i usług. Z jednej strony ograniczamy i usuwamy bariery na tym polu, z drugiej – aktywnie wychodzimy naprzeciw potrzebom ludzi, którzy dotychczas nie czuli się zaproszeni, by z tych zasobów i usług korzystać. Dbamy o to, by te osoby były obecne we wszystkich przestrzeniach życia społecznego.

Pojęcie włączania jest najczęściej używane w kontekście migrantów i migrantek lub osób z niepełnosprawnościami (często w połączeniu z terminem "integracja"). Odnosi się ono jednak do wszystkich osób i grup, które z jakiegoś powodu mogą mieć utrudnione funkcjonowanie na równych zasadach w danej sytuacji czy przestrzeni. Częścią aktywnego podejścia do włączania jest praca edukacyjna. Polega ona na wspieraniu osób stojących przed danym wyborem tak, by mogły go dokonać, dysponując większą ilością informacji.

Trzeba przy tym pamiętać, że włączanie jest procesem dwustronnym. Szczególnie dużą pracę musi w nim wykonać strona "włączająca". To od jej działań na poziomie edukacyjno-świadomościowym zależy, czy osoby z mniejszości zostaną skutecznie włączone do społeczności.

SOLIDARNOŚĆ

Solidarność nierozzerwalnie wiąże się z poczuciem wspólnoty i gotowością działania na rzecz drugiego człowieka lub dla dobra wspólnego. Jesteśmy solidarni, gdy interesujemy się potrzebami innych. Jesteśmy solidarni, gdy okazujemy chęć wspierania ich w wyzwaniach czy trudnych sytuacjach. Jesteśmy solidarni, gdy troszczymy się o innych w naszej wspólnotie i czerpiemy od siebie nawzajem, nawet jeśli nie realizujemy w ten sposób indywidualnego interesu.

Na poziomie wspólnoty miejskiej solidarność to podejmowanie działań i ponoszenie kosztów na rzecz tego, by jak najwięcej osób miało szansę na dobrostan. Z jednej strony obejmuje ona zatem namacalne wsparcie, z drugiej – gesty solidarności z tymi, którzy znaleźli się w sytuacji ostracyzmu lub hejtu o podłożu dyskryminacyjnym.

Podstawą solidarności jest wrażliwość na potrzeby innych – rozpoznawanie ich i upowszechnianie tej wiedzy. Pozwala to budować świadomość i zaangażowanie mieszkańców i mieszanek miasta w dawanie sobie wzajemnego wsparcia w sytuacjach, gdy jest ono potrzebne.

Zasady

Poniżej przedstawiamy zestaw zasad, które leżą u podstaw wszystkich działań władz miasta i jego administracji. Dzięki tym zasadom wcielamy w życie wizję Warszawy przyjaznej różnorodności społecznej oraz tworzymy warunki, w których można jak najlepiej wykorzystać potencjał stolicy. Ze względu na specyfikę i złożoność zjawiska różnorodności, poniższe zasady mają charakter horyzontalny – dotyczą wszystkich obszarów funkcjonowania miasta i wszystkich podległych mu struktur.

MIASTO ZNA I ROZUMIE POTRZEBY OSÓB, KTÓRE W NIM MIESZKAJĄ

Miasto systematycznie zbiera dane na temat zjawiska różnorodności oraz zmian struktury i relacji społecznych wśród mieszkańców i mieszkanek. Ważne, by dotyczyły one liczebności i sytuacji poszczególnych grup. Powinny uwzględniać grupy narażone na marginalizację i wykluczenie, mające szczególne potrzeby w zakresie korzystania z miejskich usług i zasobów. Miasto stara się gromadzić informacje o wybranych grupach w sposób, który przyznaje im podmiotowość oraz daje szansę na występowanie we własnym imieniu. Dane należy przy tym zbierać nie tylko na poziomie całego miasta, ale i dzielnic.

Zebrane dane są analizowane. Miasto formułuje na ich podstawie wnioski, które wykorzystuje do planowania swoich przyszłych działań. Należy zaznaczyć, że wszystkie informacje są zbierane i przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym z zachowaniem poufności danych wrażliwych. O ile to możliwe, zasilają one zasób otwartych danych udostępnianych przez m.st. Warszawę.

Dzięki regularnie zbieranym danym Miasto monitoruje i weryfikuje, czy jego usługi są realizowane z poszanowaniem różnorodności społecznej. Informuje także osoby o szczególnych potrzebach, o tym, co jest dla nich dostępne.

MIASTO DBA O DOSTĘPNOŚĆ SWOICH ZASOBÓW I USŁUG DLA WSZYSTKICH MIESZKAJĄCYCH W NIM OSÓB – POD WZGLĘDEM INFRASTRUKTURALNYM, JĘZYKOWYM I EKONOMICZNYM

Miasto i jego podmioty planują i realizują swoje działania oraz usługi tak, by były one dostępne dla osób ze szczególnymi potrzebami. By osiągnąć ten cel:

- przestrzegamy przepisów i regulacji wewnętrznych o zapewnianiu dostępności;
- reagujemy na wszystkie sygnały o barierach i trudnościach w dostępie oraz dążymy do ich usunięcia;
- przy projektowaniu nowych rozwiązań lub udoskonalaniu już istniejących, uwzględniamy ograniczenia w dostępności związane m.in. ze statusem ekonomicznym, kompetencjami cyfrowymi czy językowymi (dostępność kulturowa);
- jako standard działania przyjmujemy projektowanie uniwersalne⁴³.

W szerszym kontekście dostępność rozumiemy także jako ogólną przyjazność miejskich przestrzeni i usług. Wpływają na nią m.in. dostępność ekonomiczna i wrażliwość na różnorodność ze strony podmiotów odpowiedzialnych za owe miejsca czy usługi. W ramach tej zasady Warszawa zapewnia neutralność religijną przestrzeni urzędowych oraz podległych

⁴³ Projektowanie uniwersalne to projektowanie produktów, usług i otoczenia w taki sposób, by mogły być one użyte przez wszystkich ludzi, w możliwie szerokim zakresie, bez potrzeby adaptacji lub specjalnego projektowania.

jej instytucji i jednostek. Gwarantuje także, że każda osoba – niezależnie od swego światopoglądu czy wyznawanej religii – otrzyma najwyższy standard obsługi w instytucjach i jednostkach samorządowych.

Aspekt dostępności dotyczy także miejskich działań komunikacyjnych. Stosujemy **język, który jest możliwie łatwy do czytania i zrozumienia, dostosowany do osób ze szczególnymi potrzebami**. Jednocześnie dbamy o to, by był on równościowy⁴⁴ i niewykluczający. Dokumenty oraz komunikaty kierowane do warszawianek i warszawiaków powstają zgodnie z wytycznymi w tym zakresie. Językiem niewykluczającym posługują się także urzędnicy i urzędniczki oraz wszystkie osoby realizujące zadania w imieniu Miasta. Bierzymy również pod uwagę, że osoby mieszkające w Warszawie w różnym stopniu znają język polski i dla wielu z nich nie jest to pierwszy język. Dążymy zatem do tego, by jak najwięcej informacji i dokumentów dotyczących miejskich usług było dostępnych również w innych językach. Dotyczy to m.in. formularzy, komunikatów w rozmaitych urządzeniach (np. w parkometrach czy biletomatach) oraz stron internetowych (powinny one być co najmniej kompatybilne z automatycznymi translatorami). Osoby korzystające z usług świadczonych w bezpośrednim kontakcie z urzędnikiem lub urzędniczką mogą w razie potrzeby skorzystać z możliwości tłumaczenia na język migowy.

MIASTO REAGUJE WSZĘDZIE TAM, GDZIE ŁAMANE JEST PRAWO, GDZIE KTOŚ CZUJE SIĘ ZAGROŻONY, GDZIE ISTNIEJE ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ LUB DO NIEJ DOCHODZI, GDZIE MA MIEJSCE ZAPRZECZANIE WIEDZY NAUKOWEJ

Podstawowe, najważniejsze zadanie miasta to zapewnienie wszystkim osobom mieszkającym w Warszawie bezpieczeństwa – zarówno w wymiarze psychicznym, jak i fizycznym. Podejmujemy w związku z tym szereg działań, by zapobiegać jakimkolwiek sytuacjom, które noszą znamiona dyskryminacji lub stanowią rodzaj bezpośredniego zagrożenia.

Miasto bierze odpowiedzialność za bezpieczeństwo mieszkających i przebywających w nim osób. Aby realizować to zadanie:

- podejmujemy działania z zakresu zapewniania porządku i bezpieczeństwa publicznego;
- wspieramy (w wymiarze prawnym, psychologicznym, materialnym, informacyjnym) osoby, które doświadczają trudnej sytuacji (m.in. przemocy, dyskryminacji, kryzysu bezdomności, kryzysu ekonomicznego);
- prowadzimy edukację dotyczącą sposobów działania i reagowania na przemoc oraz dyskryminację.

Warszawa przeciwdziała nierównemu traktowaniu i krzywdzie konkretnych osób czy grup. Prowadzimy działania, których celem jest **troska o dobrostan fizyczny i psychiczny osób szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie**, w tym osób z różnych grup

⁴⁴ Język równościowy to język, który unika stereotypowych, dyskryminujących określeń. Jego celem jest podkreślenie obecności w społeczeństwie osób i grup dotychczas niezauważanych czy marginalizowanych, a także włączanie perspektywy tych osób/grup. Stosowanie języka równościowego wiąże się m.in. z używaniem słów, które do tej pory nie funkcjonowały w formalnych strukturach języka polskiego (takich jak żeńskie końcówki w nazwach zawodów i stanowisk) czy używaniem przykładów, które nie przypisują stereotypowych cech i ról określonym grupom i nie odwołują się do związanych z nimi stereotypów.

mniejszościowych i zagrożonych przemocą wynikającą z uprzedzeń⁴⁵. Miasto bierze również odpowiedzialność za swoje działania, które mogą w jakiś sposób narazić kogoś na tego typu niebezpieczeństwo.

Osoby reprezentujące miejskie instytucje **reagują na przypadki łamania prawa oraz zagrożenia przemocą czy dyskryminacją**. Znają obowiązujące w tym zakresie przepisy i miejskie standardy. W obszarach, które nie podlegają bezpośrednio zwierzchności Miasta, jego przedstawiciele i przedstawicielki – w razie konieczności – angażują stosowne podmioty zewnętrzne, np. policję czy prokuraturę. Mówimy “nie” dyskryminacji i wykluczeniu, wyraźnie i jednoznacznie sygnalizując, że nie zgadzamy się na prowadzące do nich działania. Mówimy “nie” przejawom nienawiści wobec kogokolwiek oraz dbamy o to, by nie miały one miejsca w przestrzeni publicznej. **Mówimy “nie” wprowadzaniu do podległych Miastu instytucji lub upowszechnianiu w ramach finansowanych przez nie zadań narracji i poglądów, które zaprzeczają wiedzy naukowej.**

MIASTO ZAPEWNIĄ MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU I DBA O RÓWNE SZANSE
DLA WSZYSTKICH, NIEZALEŻNIE OD ICH CECH INDYWIDUALNYCH
LUB PRZYNALEŻNOŚCI DO OKREŚLONYCH GRUP SPOŁECZNYCH

Warszawa stale **monitoruje obszary nierówności i wykluczenia w różnych sferach życia swoich mieszkańców i mieszkańek**. W oparciu o te obserwacje prowadzimy **działania, które zapobiegają tym zjawiskom lub ograniczają ich skutki**. Stworzyć wszystkim szanse na rozwój ich talentu i potencjału – to nasz cel. By go osiągnąć, chcemy współdziałać z tymi, którzy sami doświadczyli lub doświadczenia nierówności. Zaangażowanie takich osób pozwala najlepiej zrozumieć ich potrzeby i stworzyć najbardziej korzystne rozwiązania. Należy przy tym zwrócić szczególną uwagę na to, by działania, które mają wyrównywać szanse, nie pogłębiały istniejących podziałów i stereotypów – nie stygmatyzowały, lecz prawdziwie włączały.

MIASTO DĄŻY DO BYCIA WZOREM W STOSOWANIU STANDARDÓW RÓWNEGO
TRAKTOWANIA – WEWNĄTRZ WŁASNYCH STRUKTUR I WOBEC WSZYSTKICH,
KTÓRZY KORZYSTAJĄ Z JEGO USŁUG I ZASOBÓW

Miejskie instytucje dają dobry przykład, aktywnie dbając o **kulturę pracy przyjazną różnorodności**. Spełniają również **najwyższe standardy w zakresie równego traktowania** (m.in. w zakresie równości płac). Jeśli zachodzi taka potrzeba, **reagują także na zgłoszenia naruszeń lub braków w tym obszarze**.

Warszawa dba o to, by osoby je reprezentujące – zatrudnione m.in. w Urzędzie m.st. Warszawy, Straży Miejskiej, podległych Miastu instytucjach – były wrażliwe na zagadnienia różnorodności. Powinny one znać i przestrzegać zasad niedyskryminacji i równego traktowania, a także wiedzieć, jak reagować, gdy owe zasady są łamane. Powinny również posługiwać się językiem równościowym i niewykluczającym. By urzeczywistnić te cele, **wspieramy rozwój kompetencji kadry urzędniczej w zakresie równego traktowania** we wszystkich podległych Miastu jednostkach i instytucjach. Robimy to m.in. poprzez **działania edukacyjne** (warsztaty, szkolenia), które w pierwszej kolejności powinny obejmować osoby

⁴⁵ W polskich warunkach należą do nich m.in. osoby o innym niż polskie pochodzeniu etnicznym i narodowym, osoby w kryzysie bezdomności, osoby LGBTQIA, osoby w kryzysie zdrowia psychicznego, osoby z niepełnosprawnościami.

pracujące bezpośrednio z klientkami i klientami zewnętrznymi. Mowa tu zwłaszcza o Wydziałach Obsługi Mieszkańców, delegaturach Biura Administracji i Spraw Obywatelskich czy Urzędach Stanu Cywilnego. Docelowo działania edukacyjne powinny mieć charakter systemowy i obejmować wszystkie osoby zatrudniane przez Urząd m.st. Warszawy oraz jednostki i instytucje miejskie.

Tam, gdzie jest to możliwe, **wprowadzamy systemowe rozwiązania**. Są to m.in. klauzule, regulaminy i kodeksy postępowania dotyczące niedyskryminacji i równego traktowania, stosowane w działaniach zarówno realizowanych, jak i finansowanych przez Miasto. Przykładowo, tego typu klauzule obowiązują organizacje pozarządowe wykorzystujące w swojej pracy miejskie fundusze czy też podmioty wynajmujące miejskie lokale. Warszawa posiada również obowiązujące, promowane wśród swoich pracowników i pracowników **standardy równego traktowania i niedyskryminacji**. Dotyczą one zarówno kontaktów wewnętrznych, jak i tych pomiędzy reprezentantkami i reprezentantami Miasta a osobami, które korzystają z jego zasobów i usług, m.in. w placówkach edukacyjnych, instytucjach kultury, instytucjach pomocowych czy w sieci transportu publicznego. Standardy te są egzekwowane, a przypadki ich łamania spotykają się ze stosowną reakcją.

MIASTO WSPIERA DIALOG, OTWARTOŚĆ NA RÓŻNORODNOŚĆ I POZNAWANIE SIĘ JEGO MIESZKANEK I MIESZKAŃCÓW

Każda osoba mieszkająca w Warszawie jest zaproszona do tego, by działać na rzecz dobra wspólnego. **Okazje do poznawania się i dialogu** są dla nas bardzo cenne – inicjujemy i wspieramy je, m.in. używając przestrzeni dla spotkań warszawianek i warszawiaków. Dbamy też o dialog w strukturach administracji miejskiej – pomiędzy osobami, które w nich pracują i w kontakcie z klientami i klientkami zewnętrznymi. Każdego, niezależnie od wieku, zachęcamy do kształtowania postaw otwartości na drugiego człowieka. Stawiamy na upowszechnianie wiedzy o różnorodności społecznej oraz **edukację w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji**. Działania edukacyjne realizujemy zarówno formalnie, jak i nieformalnie, dzięki zaangażowaniu organizacji społecznych i innych podmiotów zewnętrznych czy w ramach kampanii informacyjnych. Czynimy wysiłki, by **wzmacniać widoczność tych, którzy dotąd nie zawsze byli dostrzegani**. Dlatego w materiałach miejskich pokazujemy osoby różnych płci, w różnym wieku, o różnym kolorze skóry czy o różnym stopniu sprawności.

MIASTO UMOŻLIWIA WSZYSTKIM SWOIM MIESZKAŃCOM I MIESZKANKOM WPŁYW NA JEGO ROZWÓJ

Chcemy, by wszystkie osoby mieszkające w Warszawie miały przekonanie, że są w niej mile widziane. Co więcej, **powinny czuć się jej obywatelkami/obywatelami/osobami obywatelskimi oraz móc angażować się w rozwój swojego miasta**. Dzięki temu zyskują poczucie zakorzenienia, bycia „u siebie” i współodpowiedzialności za Warszawę. W tym celu zapewniamy wszystkim zainteresowanym **dostęp do rozmaitych form zaangażowania na rzecz dobra wspólnego**. Dbamy o to, by procesy partycypacyjne były dostępne dla każdego, a zapraszając do udziału w nich, stosujemy język równościowy i niewykluczający. Dążymy również do tego, by poznać perspektywę osób, które dotychczas nie korzystały z możliwości wpływu na rozwój stolicy oraz **wzmacniamy głos słabo słyszalnych grup**.

4. Wdrażanie polityki różnorodności społecznej

Polityka różnorodności społecznej to dokument, który **należy wcielać we wszystkich sferach życia Warszawy i angażować do tego wszystkie miejskie podmioty, jednostki i instytucje**. Złożony charakter różnorodności **wymaga złożonego, interdyscyplinarnego podejścia** we wdrażaniu zasad tej polityki. Chcemy, by dzięki temu dokumentowi:

- panowała większa wrażliwość na wielowymiarowy charakter różnorodności,
- zwiększyła się otwartość na jej przejawy,
- świadomie uwzględniano kwestie różnorodności we wszystkich działaniach miasta.

Wprowadzenie tych zmian wymaga co najmniej kilkuletniej pracy, konsensusu i szerokiego zaangażowania oraz współpracy licznych podmiotów – zarówno miejskich, jak i zewnętrznych m.in. organizacji społecznych, nie-samorządowych instytucji publicznych oraz podmiotów prywatnych.

Bardzo istotna dla wdrażania zapisów polityki jest **perspektywa dzielnicowa**. Z jednej strony różnorodność dotyczy całej naszej społeczności, z drugiej różne dzielnice napotykają różne wyzwania w tej dziedzinie. Poszczególne części Warszawy mogą różnić się strukturą demograficzną czy silniej przyciągać pewne grupy społeczne, np. o określonym statusie materialnym lub pochodzeniu. W związku z tym, że różnorodność nie jest jedynie zagadnieniem „centralnym”, ale ma też pewne cechy „lokalne”, władze dzielnic powinny aktywnie włączyć się w realizację zapisów polityki. Ważne, by wraz z Biurami Urzędu m.st. Warszawy wypracowały systemowe rozwiązania, dopasowane do różnorodności samych jednostek pomocniczych w Warszawie. Dzięki temu będzie można skutecznie przenieść zapisy polityki i związane z nią zadania – zwłaszcza promocję otwartości na różnorodność i przestrzeganie zasad równego traktowania – także na poziom dzielnic.

Wdrażanie zapisów polityki rozpoczniemy od sukcesywnego **wprowadzania perspektywy różnorodności społecznej i wrażliwości na nią we wszystkich działaniach Urzędu m.st. Warszawy, miejskich jednostkach i instytucjach**. Pierwszym krokiem będzie **przygotowanie standardów operacyjnych (wytycznych) w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności**. Muszą one być dostosowane zarówno do specyfiki struktur miejskiej administracji, jak i do działań, które Miasto zleca innym podmiotom. Prace nad standardami rozpoczną się w Wydziale Równego Traktowania Centrum Komunikacji Społecznej, równoległe z zakończeniem prac nad tym dokumentem. Kluczowe dla realizacji polityki różnorodności jest przełożenie jej zapisów na programy wykonawcze do Strategii #Warszawa2030. Należy również powiązać je ze „Strategią rozwiązywania problemów społecznych m.st. Warszawy na lata 2021-2030” oraz jej przyszłymi odsłonami.

Ważnym elementem realizacji polityki różnorodności społecznej jest komunikowanie działań miasta w tym obszarze. W tym celu będziemy:

- informować o inicjatywach na rzecz promocji różnorodności;
- promować działania skierowane do różnych grup w sposób dostosowany do ich potrzeb, np. z zaangażowaniem środowisk reprezentujących daną grupę czy z wykorzystaniem komunikatów w dostępnej formie i różnych wersjach językowych;

- prowadzić działania komunikacyjne dotyczące zmian w sposobach działania Urzędu m.st. Warszawy i innych miejskich instytucji, wprowadzonych w celu sprzyjania różnorodności.

4.1. Rekomendacje do programów wykonawczych Strategii #Warszawa2030

Poniżej przedstawiamy zestaw rekomendacji do programów wykonawczych Strategii #Warszawa2030. Wynikają one z zapisów polityki różnorodności i określają, w jaki sposób wcielać jej zasady w życie. Ważne, by propozycje działań planowanych w oparciu o poniższe wskazania były każdorazowo konsultowane z jednostką odpowiedzialną za wdrażanie polityki różnorodności, działającą w ramach Urzędu m.st. Warszawy.

| Cel operacyjny Strategii #Warszawa2030 | Rekomendacje wynikające z zapisów „Polityki różnorodności społecznej” |
|--|--|
| <p>1.1. Dbamy o siebie nawzajem</p> | <p>Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz uwrażliwianie na tematykę równego traktowania i różnorodności społecznej przez działania edukacyjne skierowane do osób pracujących w miejskich instytucjach oraz do dzieci, młodzieży i dorosłych mieszkających w Warszawie.</p> <p>Wsparcie osób z grup zagrożonych dyskryminacją, wykluczeniem i przemocą, m.in. przez zapewnienie dostępu do usług pomocowych i poradnictwa o charakterze antydyskryminacyjnym i kryzysowym.</p> <p>Rozwijanie narzędzi i inicjatyw sprzyjających podejmowaniu działań na rzecz dobra wspólnego, dostępnych „bez barier” i realizowanych z dbałością o włączanie wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób.</p> <p>Tworzenie przestrzeni i okazji do poznawania się osób mieszkających w Warszawie i różniących się od siebie pod różnymi względami, w tym przestrzeni do dialogu międzypokoleniowego i międzykulturowego oraz do spotkań osób o różnych doświadczeniach, cechach i poglądach.</p> <p>Zbieranie danych na temat zjawiska różnorodności społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem liczebności i potrzeb grup mniejszościowych i narażonych na wykluczenie, na terenie poszczególnych dzielnic i całego miasta.</p> <p>Monitorowanie zjawisk o charakterze dyskryminacyjnym i zjawisk noszących znamiona przestępstw z nienawiści w miejskich przestrzeniach publicznych oraz współpraca z policją w tym obszarze.</p> |

| | |
|--|--|
| Cel operacyjny Strategii #Warszawa2030 | Rekomendacje wynikające z zapisów „Polityki różnorodności społecznej” |
| | Poprawa dostępności do informacji o możliwości skorzystania z zasobów i usług miejskich, a także ułatwienie samego korzystania z nich dla osób o szczególnych potrzebach, m.in. z niepełnosprawnościami i nieznających języka polskiego. |
| 1.2. Wspólnie decydujemy o naszym mieście | Wsparcie zaangażowania społecznego osób z różnych grup społecznych, m.in. przez zwiększanie dostępności miejskich narzędzi partycypacji i innych form aktywności obywatelskiej dla osób o szczególnych potrzebach związanych z dostępnością językową lub kulturową, niepełnosprawnością czy wiekiem. |
| 2.1. Mamy dostęp do szerokiej oferty mieszkań | Uwzględnianie kwestii różnorodności w realizacji polityki lokalowej, m.in. zapewnianie wsparcia mieszkaniowego dla osób zagrożonych wykluczeniem, realizacja inicjatyw z zakresu budownictwa społecznego, podnoszenie standardów lokali komunalnych. |
| 2.2. Aktywnie spędzamy czas wolny blisko domu | Wykorzystanie kultury i sportu jako narzędzi włączania społecznego i promocji różnorodności. Dbałość o dostępność kultury i sportu dla osób o niskim statusie materialnym oraz innych osób z grup narażonych na wykluczenie. |
| 2.3. Korzystamy z usług blisko domu | Dbałość o dostępność i przyjazność opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej dla grup narażonych na wykluczenie oraz grup mniejszościowych (np. osób z niepełnosprawnościami, starszych, LGBTQIA, w kryzysie bezdomności, o niskim statusie materialnym), w tym m.in. uwrażliwianie pracowników i pracownic opieki zdrowotnej i pomocy społecznej na potrzeby związane z różnorodnością w zakresie tożsamości płciowej, orientacji psychoseksualnej i cech płciowych. Dbałość o dostępność informacji o ofercie z zakresu ochrony zdrowia i pomocy społecznej, w tym także w językach innych niż polski. |

| Cel operacyjny Strategii #Warszawa2030 | Rekomendacje wynikające z zapisów „Polityki różnorodności społecznej” |
|--|---|
| | <p>Zapewnienie dostępu do neutralnej światopoglądowo opieki zdrowotnej, w ramach której personel medyczny kieruje się wyłącznie dobrem i potrzebami medycznymi pacjentów i pacjentek oraz obecnym stanem wiedzy medycznej i nie ma możliwości odstąpienia od świadczenia konkretnych usług medycznych ze względu na przekonania lub światopogląd (usługi medyczne świadczone bez „klauzuli sumienia”).</p> <p>Wspieranie edukacji włączającej i projektów edukacyjnych na rzecz włączania społecznego, w tym wspieranie nauczycieli w podnoszeniu kompetencji do nauczania uwzględniającego wrażliwość na różnorodność społeczną i budującego zrozumienie dla potrzeb innych osób.</p> <p>Poszerzenie dostępności do informacji oraz możliwości skorzystania z usług miejskich w językach innych niż polski.</p> <p>Zwiększanie dostępności urzędów i miejsc świadczenia usług miejskich – zarówno pod kątem dostępności architektonicznej, jak i dostępności informacyjno-komunikacyjnej, a także dostępności kulturowej, np. uwarunkowanej wyznaniem, pochodzeniem etnicznym czy statusem społeczno-ekonomicznym.</p> <p>Zwiększanie poziomu dojrzałości oraz dostępności świadczonych przez miasto usług cyfrowych⁴⁶ oraz cyfrowej warstwy informacyjnej miasta⁴⁷.</p> |

⁴⁶ Stopień dojrzałości usług cyfrowych to zakres czynności, jakie można w ramach danej usługi załatwić drogą elektroniczną. Patrz: „Polityka cyfrowej transformacji m.st. Warszawy”, część „Usługi blisko użytkownika”, s.9.

⁴⁷ Cyfrowa warstwa informacyjna to treści zamieszczane na stronach internetowych miasta.

| Cel operacyjny Strategii #Warszawa2030 | Rekomendacje wynikające z zapisów „Polityki różnorodności społecznej” |
|--|---|
| <p>3.1. Korzystamy z atrakcyjnej przestrzeni publicznej</p> | <p>Dbłość o dostępność architektoniczną i kulturową miejskich inwestycji i przestrzeni publicznych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz innymi szczególnymi potrzebami, w tym przeciwdziałanie gentryfikacji i tworzeniu przestrzeni „onieśmielających” osoby z grup narażonych na wykluczenie.</p> <p>Rozwijanie włączającego i dostępnego systemu informacji miejskiej w przestrzeniach publicznych, w tym rozwiązań odpowiadających na potrzeby osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi, z niepełnosprawnością intelektualną oraz niepostępujących się językiem polskim.</p> <p>Wykorzystanie technologii dla zapewniania mobilności bez barier w przestrzeni publicznej.</p> |
| <p>3.2. Żyjemy w czystym środowisku przyrodniczym</p> | <p>Zapewnienie dostępu do informacji o działaniach mających na celu ochronę środowiska przyrodniczego i przeciwdziałanie zmianom klimatu oraz do rzetelnej edukacji ekologicznej osobom o szczególnych potrzebach.</p> |
| <p>3.3. Korzystamy z przyjaznego systemu transportowego</p> | <p>Zwiększanie dostępności komunikacji publicznej dla osób o ograniczonej mobilności, z niepełnosprawnościami sensorycznymi i innymi szczególnymi potrzebami.</p> <p>Dbłość o to, by komunikacja publiczna była dostępna dla grup zagrożonych wykluczeniem oraz by podróżujące nią osoby mogły czuć się bezpiecznie i nie były narażone na żadne formy dyskryminacji czy nierównego traktowania.</p> <p>Lepsze dostosowanie sieci transportu publicznego do potrzeb osób o szczególnych potrzebach poprzez zaangażowanie ich przedstawicieli i przedstawicielek w konsultacje dotyczące zmian transportowych.</p> <p>Dbłość o dostępność ciągów pieszych i rowerowych dla osób o ograniczonej mobilności.</p> |

| Cel operacyjny Strategii #Warszawa2030 | Rekomendacje wynikające z zapisów „Polityki różnorodności społecznej” |
|--|---|
| 4.1. Rozwijamy nasz twórczy potencjał | <p>Zapewnienie możliwości rozwoju talentów i pasji wszystkim osobom mieszkającym w Warszawie, niezależnie od ich pochodzenia, statusu społecznego czy cech i atrybutów, które mogą wpływać na ich szczególne potrzeby w tym zakresie, szczególnie w ramach edukacji formalnej i nieformalnej.</p> <p>Rozwijanie oferty miejskich instytucji kultury i instytucji edukacyjnych dostępnej i przyjaznej dla osób nieposługujących się językiem polskim, osób z niepełnosprawnościami i osób o innych szczególnych potrzebach, a także informowanie o takiej ofercie w sposób, który dotrze do tych osób i zachęci je do skorzystania z niej.</p> |
| 4.2. Generujemy innowacje | <p>Zadbanie o to, by wprowadzane w Warszawie rozwiązania na rzecz tworzenia, testowania i rozwijania nowatorskich pomysłów biznesowych, naukowych, artystycznych i społecznych, były dostępne dla osób o różnych potrzebach, które również mogą realizować się jako twórcy i twórczynie, innowatorzy i innowatorki.</p> |
| 4.3. Przyciągamy talenty i liderów | <p>Kształtowanie wizerunku Warszawy jako miejsca atrakcyjnego do nauki, rozwoju i realizacji twórczych ambicji, a zarazem otwartego na różnorodność i przyjaznego do życia dla wszystkich osób, niezależnie od ich cech osobistych czy przynależności grupowej, m.in. przez przygotowanie rozwiązań ułatwiających rozpoczęcie samodzielnego życia w stolicy osobom nowoprzybyłym, w tym osobom spoza granic Polski i nieposługującym się językiem polskim.</p> |

4.2. Podmioty realizujące politykę

Za koordynację polityki różnorodności społecznej odpowiada Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m.st. Warszawy. Do jego zadań w tym zakresie należy m.in. monitorowanie realizacji polityki czy opracowanie standardów w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności. Jednak już samo wdrażanie zapisów dokumentu oraz przestrzeganie jego zasad muszą być udziałem wielu podmiotów i grup. W poniższej tabeli prezentujemy kluczowe podmioty wewnętrzne (w ramach Urzędu m.st. Warszawy) i zewnętrzne, których zaangażowanie we wdrażanie zapisów polityki będzie szczególnie istotne.

| KLUCZOWI REALIZATORZY WEWNĘTRZNI (W RAMACH URZĘDU M.ST. WARSZAWY) | KLUCZOWI REALIZATORZY ZEWNĘTRZNI (WOBEC URZĘDU M.ST. WARSZAWY) |
|---|--|
| <p>Biura Urzędu m.st. Warszawy odpowiedzialne za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bezpieczeństwo i zarządzanie kryzysowe, - koordynację polityki rozwoju, - obsługę prawną Urzędu, - politykę cyfryzacji, - politykę edukacyjną, - politykę gospodarczą, - politykę informacyjno-promocyjną, - politykę infrastrukturalną, - politykę kadrową Urzędu, - politykę kulturalną, - politykę mieszkaniową, - politykę przestrzenną, - politykę społeczną, - politykę transportową, - politykę zdrowotną, - politykę w zakresie rewitalizacji, - politykę w zakresie sportu, - sporządzanie analiz społeczno-gospodarczych, - współpracę międzynarodową, - wzmacnianie wspólnoty lokalnej i równe traktowanie. | <p>Organizacje pozarządowe</p> <p>Placówki oświatowe i uczelnie wyższe</p> <p>Podmioty odpowiedzialne za ochronę zdrowia, poradnie, instytucje pomocy społecznej, instytucje wsparcia rodziny</p> <p>Służby porządkowe i ratunkowe</p> <p>Instytucje kultury i instytucje sportu</p> <p>Przedsiębiorcy</p> <p>Inicjatywy mieszkańców</p> |
| <p>Urzędy dzielnic m.st. Warszawy</p> | |
| <p>Jednostki organizacyjne i osoby prawne m.st. Warszawy</p> | |

5. Bibliografia

- „Badanie tożsamości Warszawy i jej mieszkańców 2015” na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy (wykonawca: Realizacja sp. z o.o.). Badanie realizowane dwiema metodami: ilościową (metoda CAPI na losowo-kwotowej reprezentatywnej próbie mieszkańców Warszawy 15+) oraz jakościową (wywiady etnograficzne i spacerowe badawcze). <https://www.um.warszawa.pl/o-warszawie/warszawa-w-liczbach/samo-warszawy-i-jej-mieszka-c-w>.
- Barber B., „Gdyby burmistrzowie rządili światem”, MUZA 2014.
- „Cudzoziemcy w Warszawie 2019 – wyniki badania sondażowego”, International Organization for Migration 2019, https://poland.iom.int/sites/default/files/Documents/CUDZOZIEMCY_WAWA_POL%20%2818_12%29_final.pdf.
- „Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym”, Rada Gmin i Regionów Europy 2006, http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pl.pdf.
- „Gdański Model Integracji Migrantów”, Urząd Miasta Gdańska 2016, <https://download.cloudgdansk.pl/gdansk-pl/d/20170691578/model-integracji-imigrantow.pdf>.
- „Gdański Model na rzecz Równego Traktowania”, Urząd Miasta Gdańska 2018, https://download.cloudgdansk.pl/bip-pl/download/akty-prawne/2018/PMG_2018_7_807_zal01.pdf.
- „Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design, World Bank 2020, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33197>.
- „Kapitał ludzki w Warszawie, 2019”. Raport opracowany na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przez Grupę ANTAL, <https://antal.pl/wiedza/raport/kapital-ludzki-w-warszawie>.
- „Karta Różnorodności”, Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2011, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/dokument/>.
- Kuczyński P., „Grupy mniejszościowe (wrażliwe) najbardziej zagrożone dyskryminacją. Opracowanie na zlecenie Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m.st. Warszawy” – wersja robocza na podstawie badania na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przeprowadzonego w listopadzie 2019 r. (realizacja części ilościowej badania – Kantar Polska S.A).
- „Panorama Dzielnic Warszawy 2020”, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2020.
- „Polityka cyfrowej transformacji m.st. Warszawy”, Załącznik do zarządzenia nr 1494/2020 Prezydenta m.st. Warszawy z dnia 29 grudnia 2020 r.
- „Polityka równości w samorządzie. Standardy wdrożenia i system pomiaru”, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego 2013.
- Program „Otwarty Kraków”, Urząd Miasta Krakowa 2016, <http://otwarty.krakow.pl/zalacznik/301975>.

- Program „Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego na lata 2018-2022”, Urząd Miasta Wrocławia 2018, https://baw.um.wroc.pl/UrządMiastaWroclawia/document/34451/Zarz%C4%85dzenie-9125_18.
- „Rainbow Europe 2021”, ILGA – Europe, <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021>.
- Raport z planowania Warszawy nr 1 „Ilu nas jest, a ilu będzie?”, Miejska Pracownia Planowania Przestrzennego i Strategii Rozwoju Miasta, Biuro Architektury i Planowania Przestrzennego Urzędu m.st. Warszawy, 2021.
- Rawłuszko M., „Polityka równych szans a zarządzanie różnorodnością”, [w:] „Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”, Gender Index, UNDP, EWUAL, Warszawa 2007.
- „Report on Culture and Climate Change”, World Cities Culture Forum, <http://www.worldcitiescultureforum.com/publications/culture-and-climate-change-report>.
- „Rocznik Statystyczny Warszawy 2020”, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2020.
- „Second European Union Minorities and Discrimination Survey”, European Union Agency for Fundamental Rights, 2018, https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer?fbclid=IwAR2_XiEv0mB8FT6K0_h_DTLNxihL8tXM6K35he4yTJ1I3KmKbnps0aTJhMs.
- „Strategia #Warszawa2030”, Urząd m.st. Warszawy, Warszawa 2018, <http://2030.um.warszawa.pl/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Warszawa2030-final.pdf>.
- „Skala i struktura zjawiska niepełnosprawności w m.st. Warszawie”, PBS Sp. z o.o., Warszawa/Sopot 2018.
- „The Mayor’s Equality, Diversity and Inclusion Strategy”, Greater London Authority 2018, <https://www.london.gov.uk/sites/default/files/mayors-equality-diversity-inclusion-strategy.pdf>.
- „Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

