

RÓŻNI LUDZIE, JEDNO MIASTO.

Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy



Polityka różnorodności społecznej miasta stołecznego Warszawy
jest dokumentem programującym rozwój miasta w ramach Strategii

#Warszawa2030
STRATEGIA

Spis treści

I.	Wprowadzenie	2
II.	Kontekst powstania i funkcjonowania polityki	3
II.1	Dlaczego wprowadzamy w Warszawie politykę różnorodności społecznej?	3
II.2	Jak powstawała polityka różnorodności społecznej?	4
II.3	Diagnoza: podejście do różnorodności w skali globalnej i różnorodność społeczna w Warszawie	5
	Perspektywa globalna	5
	Perspektywa lokalna	6
III.	Założenia polityki różnorodności	11
III.1	Jak rozumiemy różnorodność społeczną?	11
	Cechy składające się na różnorodność społeczną	12
III.2	Wartości i zasady	14
	Wartości	14
	Zasady	16
IV.	Wdrażanie polityki różnorodności społecznej	20
IV.1	Rekomendacje do programów wykonawczych <i>Strategii #Warszawa2030</i>	21
IV.2	Podmioty realizujące politykę	25
V.	Bibliografia	27

I. Wprowadzenie

Osoby mieszkające w Warszawie różnią się od siebie i są do siebie podobne na wiele sposobów - widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych¹. Różne aspekty, które wyznaczają owe różnice i podobieństwa, składają się na różnorodność społeczną – zjawisko występujące w każdej zbiorowości ludzkiej.

Niniejsza polityka określa wartości, zasady i rekomendacje dotyczące zarządzania różnorodnością społeczną², która charakteryzuje społeczność osób mieszkających na terenie m.st. Warszawy. Przyjęte w niej myślenie o różnorodności zakłada, że jest ona nie tylko faktem społecznym, ale także cennym zasobem i potencjałem dla Warszawy, a dostrzeganie i docenianie różnic i podobieństw między zamieszkującymi w niej osobami, jest warunkiem rozwoju miasta jako przyjaznego miejsca do życia.

Dbałość o różnorodność społeczną ze strony władz miasta i administracji lokalnej to przejaw dbałości o wszystkie osoby mieszkające w Warszawie - ich bezpieczeństwo i dobrostan. Oznacza ona świadome podejmowanie działań, które sprzyjają poszanowaniu różnic występujących między osobami tworzącymi zbiorowość mieszkanki i mieszkańców Warszawy, i kształtowaniu takich warunków życia w mieście, w których każda mieszkająca w nim osoba czuje się szanowana, bezpieczna i ma jak największe szanse realizować swój potencjał, bez zagrożenia dyskryminacją czy nierównym traktowaniem ze względu na jakąś z przynależnych jej cech.

Perspektywa na zarządzanie różnorodnością społeczną w Warszawie opiera się na dążeniu do zapewnienia wszystkim osobom mieszkającym w stolicy równych szans, czyli sprawiedliwego traktowania i włączania do społeczności mieszkanki i mieszkańców. Oznacza to także niedyskryminowanie nikogo w jakikolwiek sposób oraz uważność i reagowanie na zagrożenia dyskryminacją, w tym zwłaszcza wobec grup mniejszościowych, które mogą być na nią szczególnie narażone.

Poszanowanie dla różnorodności i zasad równego traktowania jest celem, jaki niniejsza polityka stawia przed różnymi aktorami życia miejskiego – zarówno instytucjami, jak i indywidualnymi osobami mieszkającymi w Warszawie i tworzącymi na co dzień to miasto. Nakreślone w niej kierunki i zasady mają służyć jako drogowskazy nie tylko pracownikom miejskich instytucji i struktur oraz przedstawicielkom i przedstawicielom władz lokalnych, ale także wszystkim osobom zainteresowanym budowaniem w Warszawie 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 i niepełnosprawność i orientacja psychoseksualna.

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

² 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.

II. Kontekst powstania i funkcjonowania polityki

II.1 Dlaczego wprowadzamy w Warszawie politykę różnorodności społecznej?

Zgodnie z przyjętymi standardami dokumentów programujących rozwój m.st. Warszawy, polityki to dokumenty kierunkowe wyrażające sposób myślenia o poszczególnych aspektach funkcjonowania miasta oraz stanowiące deklarację wartości i zasad, które powinny być traktowane jako wytyczne do uwzględnienia w programach wykonawczych do celów operacyjnych *Strategii #Warszawa2030*.

Przyjęta w 2018 roku *Strategia* stawia w centrum potencjał różnorodności osób mieszkających w stolicy oraz ją odwiedzających jako najważniejszy czynnik rozwoju miasta: „Cele postawione przed Warszawą w perspektywie 2030 roku 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”³. Polityka różnorodności społecznej jest w związku z tym wyrazem podejścia w myśleniu o różnorodności jako pewnym fakcie społecznym, z którym mamy do czynienia w Warszawie, ale także jako potencjale, o który należy dbać dla dobra mieszkających w stolicy osób – aby zagwarantować im równe prawo do miasta. Jednocześnie bierze ona pod uwagę zidentyfikowane wyzwania, z którymi mierzy się Warszawa – m.in. zmiany demograficzne (w tym starzenie się społeczeństwa), lęk przed innością, małą otwartość na zmiany i różnorodność, stosunkowo małe zainteresowanie osób mieszkających w mieście jego sprawami oraz potrzebę zachęcenia ich do współpracy na rzecz miasta i jego społeczności⁴. Zgodnie z zastosowanym w *Strategii* podejściem, w centrum niniejszej polityki stawiane są poczucie bezpieczeństwa i ogólny dobrostan życiowy, jakość relacji międzyludzkich oraz więzi i poczucie wspólnoty między osobami zamieszkującymi Warszawę. Przyświecają one czterem celom strategicznym wyznaczonym w *Strategii*, którymi są: odpowiedzialna wspólnota, wygodna lokalność, funkcjonalna przestrzeń i twórcze środowisko.

Polityka różnorodności społecznej dotyczy tematu, który ma charakter horyzontalny, odnosi się do wszystkich aspektów funkcjonowania miasta i z tego względu zawarte w niej wytyczne mają odniesienie do działań wszystkich struktur miejskich. Została ona stworzona, w pierwszej kolejności, z myślą o urzędzie, miejskich instytucjach i jednostkach, i pracujących w nich osobach. Mamy jednak nadzieję, że będzie również istotnym punktem odniesienia dla wszystkich podmiotów i osób działających na terenie stolicy, niepodlegających bezpośrednio Urzędowi m.st. Warszawy, w tym zwłaszcza środowisk i organizacji społecznych, które zajmują się tematyką promocji różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu.

Sama polityka jest dokumentem bezterminowym – wyznaczającym kierunki w zarządzaniu różnorodnością społeczną w Warszawie w długofalowej perspektywie, jednak bierze pod uwagę horyzont czasowy *Strategii #Warszawa2030*.

³ *Strategia #Warszawa2030*, Urząd m.st. Warszawy, Warszawa 2018, s. 9.

⁴ *Ibidem*, str. 17.

Zgodnie z postulatami dotyczącymi standardów komunikacji zawartymi w niniejszej polityce i w myśl zasady, że język kształtuje sposób postrzegania otaczającego nas świata, dokument ten został przygotowany z użyciem języka równościowego i niewykluczającego. Obejmuje on m.in. stosowanie niewykluczających form osobowych.

II. 2 Jak powstawała polityka różnorodności społecznej?

Inicjatywa stworzenia polityki różnorodności społecznej m.st. Warszawy wyszła ze strony Warszawskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego. Prace nad dokumentem trwały od marca 2020 do września 2021 i składały się z dwóch etapów:

- warsztatów wewnętrznych z osobami związanymi z tematyką różnorodności w Warszawie, reprezentującymi warszawskie organizacje społeczne i instytucje oraz komórki Urzędu Miasta, urzędy dzielnic i jednostki miejskie;
- dwuetapowych konsultacji społecznych otwartych dla wszystkich chętnych osób mieszkających w Warszawie: najpierw na etapie założeń polityki, a następnie – wokół projektu dokumentu [Uwaga redakcyjna: drugi etap to właśnie ten, podczas którego niniejszy projekt poddawany jest konsultacjom].

Prace nad założeniami konsultowane były ponadto z Zespołem Eksperckim, sformowanym na zaproszenie Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu m.st. Warszawy – biura odpowiedzialnego za koordynację prac nad polityką⁵.

Dokument stanowi rezultat wspólnej pracy wszystkich osób, które zaangażowały się w proces jego tworzenia. Ich partycypacyjna część miała miejsce już w trakcie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 i prowadzona była w znacznej części online. Cieszymy się, że mimo niesprzyjających warunków, udało się włączyć w prace grono osób reprezentujących różne środowiska.

Ogólne ramy dla polityki wyznaczają zapisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także obowiązujące w Polsce ustawy i umowy międzynarodowe, w tym traktaty i strategie obowiązujące Polskę jako państwo członkowskie Unii Europejskiej. Działania podejmowane w ramach wdrażania polityki różnorodności społecznej m.st. Warszawy powinny być z nimi zgodne i spójne. Najważniejsze dokumenty wyższego rzędu stanowiące punkty odniesienia dla niniejszej polityki to:

- Ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych,
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami,
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania,
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej o zakazie dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne z dnia 29 czerwca 2000 r.,

⁵ Zespół Ekspercki 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 UM st. Warszawy.

- Deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 25 listopada 1981 r.,
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ogłoszona w Strasburgu dnia 12 grudnia 2007 r. przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską,
- Konwencja Rady Europy o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 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 w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18 grudnia 1979 r. oraz Deklaracja Pekńska i Platforma Działań z 1995 r.,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z dnia 16 grudnia 1966 roku,
- Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych ONZ z dnia 16 grudnia 1966r.,
- 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 dnia 16 lutego 2021.

Istotnym punktem odniesienia będzie też zapewne *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2021-2030*, przygotowywany przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, którego przyjęcie planowane jest na II połowę roku 2021⁶.

II.3 Diagnoza: podejście do różnorodności w skali globalnej i różnorodność społeczna w Warszawie

Perspektywa globalna

Warszawa, jako metropolia europejska, mierzy się z wyzwaniami podobnymi do tych, które są udziałem największych miast Europy i świata w latach 20. XXI wieku. To w miastach mieszka dziś ponad połowa żyjących na Ziemi ludzi, a do 2050 roku liczba ta wzrośnie najprawdopodobniej do ok. 66%⁷. Społeczności miejskie są nie tylko coraz liczniejsze, ale też coraz bardziej zróżnicowane – pod względem pochodzenia, cech społeczno-demograficznych, stylów życia i wielu innych czynników. Różnorodność społeczna wspólnot miejskich jest jeszcze potęgowana coraz bardziej złożonym pejzażem cech i atrybutów⁸, wokół których

⁶ Patrz: <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania>.

⁷ Za: World Cities Culture Forum, Report on Culture and Climate Change, <http://www.worldcitiescultureforum.com/publications/culture-and-climate-change-report>, s. 6.

⁸ W dokumencie tym określenie „atrybut” 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.

osoby mieszkające dziś w miastach konstruują swoje tożsamości indywidualne i grupowe, a co za tym idzie - zupełnie nowymi potrzebami wynikającymi z tych identyfikacji, szybko zmieniającymi się i często nieprzystającymi do dotychczasowych wzorów funkcjonowania instytucji, które organizują życie w miastach.

Różnorodność społeczna wiąże się dla miast i osób nimi zarządzających z takimi wyzwaniami jak napięcia związane z nierównościami społecznymi oraz otwarte konflikty wartości i interesów różnych jednostek i grup, które współdzielą miejską przestrzeń. Jednocześnie, w ostatnich latach to często właśnie miasta, rozwijające się niezwykle szybko również dzięki potencjałowi płynącemu z różnorodności, próbują świadomie mierzyć się w swoich granicach z takimi wyzwaniami społecznymi jak rosnące w siłę nacjonalizmy czy nasilenie postaw radykalnych, które dezawuuują upodmiotawiające podejście do wielu grup identyfikujących się jako mniejszościowe. Dziś to znów miasta są tymi przestrzeniami, w których powstają prawdziwie zaangażowane wspólnoty (*committed communities*), tworzone przez osoby, które ponad różnice między sobą przedkładają normy zaufania społecznego i współpracy⁹.

Największe i najbardziej różnorodne światowe metropolie rozwijają się właśnie w oparciu o model włączający, w ramach którego każda osoba jest zaproszona aby zaangażować się we współtworzenie miasta, w którym mieszka, a zapewnienie jej dobrych warunków do życia zwiększa szanse, że będzie produktywnie uczestniczyć w rozwoju gospodarczym i społecznym miejskiej zbiorowości. Budowanie silnej wspólnoty, otwartej na wszystkie osoby, które chcą być jej częścią, coraz częściej jest elementem świadomej strategii i wizji na przetrwanie czasów kryzysów – społecznych, gospodarczych, klimatycznych¹⁰. Aby budować taki model funkcjonowania miasta, tworzone są programy i strategie, które mają zagwarantować 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 - z bogactwem różnorodności i siłą przyciągania osób, które decydują się do niej przenieść i zamieszkać na dłużej lub tylko przyjechać w celach turystycznych czy biznesowych. Źródłem ogromnego przyspieszenia w tym zakresie było wejście Polski do Unii Europejskiej i otwarcie granic, które przyczyniło się do zwiększonego napływu do stolicy osób z innych krajów (w tym także z państw nienależących do UE, dla których Polska stała się niezwykle atrakcyjnym miejscem właśnie jako nowe państwo członkowskie Unii). Wejście do nowych międzynarodowych struktur współpracy postawiło także przed Warszawą nowe wyzwania związane nie tylko z samymi migracjami zagranicznymi i zwiększeniem kontaktów z osobami z różnych kultur, różnych narodowości czy wyznań, ale także z koniecznością dostosowania się do obowiązujących w Unii Europejskiej przepisów i standardów w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności.

Jako największa i najliczniej zaludniona metropolia w Polsce, Warszawa jest już teraz najbardziej różnorodnym społecznie polskim miastem. Różnorodność ta wynika już z samej liczby mieszkańców, która daje największą w skali kraju możliwość współwystępowania

⁹ Por. B. Barber, *Gdyby burmistrzowie rządzili światem*, MUZA 2014.

¹⁰ Por. np. *Strategia na rzecz równości, różnorodności i włączania dla Londynu*, przygotowana pod rządami burmistrza tego miasta - Sadiq Khana. *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> [dostęp: 1.08.2021 r.].

różnych cech i atrybutów w różnych połączeniach u poszczególnych osób. Wpływa na nią również fakt, że jako stolica, centrum biznesowe i edukacyjno-akademickie czy siedziba wielu instytucji publicznych, Warszawa jest miejscem szczególnie atrakcyjnym dla migrantów (zarówno spoza kraju, jak i z innych części Polski) – szukających tu możliwości rozwoju edukacyjnego, zawodowego czy po prostu chcących żyć w tętniącej życiem metropolii.

Zbiorowość osób mieszkających w Warszawie jest zróżnicowana pod wszelkimi możliwymi względami, w tym w ujęciu demograficznym, społecznym, kulturowym oraz stylów życia. Szacowana liczba mieszkańców Warszawy to obecnie prawie 1 970 000 osób, z czego ok. 54% stanowią kobiety, a 46% mężczyźni¹¹. Dodatkowo szacuje się, że około 230 000 osób regularnie dojeżdża do miasta na dzień, przede wszystkim do pracy lub aby się uczyć¹². Aż 40% osób mieszkających w Warszawie to osoby, które nie urodziły się w tym mieście - najczęściej przyjeżdżają do miasta z małych miejscowości lub wsi (75% przyjezdnych urodziło się w miejscowości do 50 tysięcy mieszkańców) położonych w obecnym województwie mazowieckim oraz w województwach: łódzkim, śląskim i lubelskim¹³. 59% osób mieszkających w Warszawie to osoby w wieku produkcyjnym, 16% jest w wieku przedprodukcyjnym, a 25% w wieku poprodukcyjnym¹⁴. Około 1/5 ogółu mieszkających w Warszawie stanowią osoby starsze niż 65 lat, a ponad 1/3 osoby w wieku 30-49 lat¹⁵. Statystycznie osoby mieszkające w Warszawie mają najlepszą sytuację ekonomiczną w Polsce: ich siła nabywcza jest na poziomie 187% wartości dla całej Polski i osiąga blisko 95% wartości dla średniej europejskiej. Ponad 70% osób mieszkających w Warszawie ma wyższe wykształcenie¹⁶, 80% jest zatrudnione w sektorze usług, a 7% w przemyśle¹⁷. Stopa bezrobocia w Warszawie wynosi zaledwie 1,9%, a przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw na koniec roku 2019 wynosiło 6456,84 zł (w porównaniu do 4434,58 zł w skali kraju)¹⁸. Jednocześnie wciąż wyraźne jest zróżnicowanie wysokości dochodów mieszkańców, przede wszystkim pomiędzy lewo- i prawobrzeżną częścią miasta, a także pomiędzy obszarami centralnymi i obrzeżami

LGBTQIA (lub LGBT+) - skrótowiec pochodzący z języka angielskiego i odnoszący się do lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych, queer, interpłciowych i aseksualnych - 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.

¹¹ Za: *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 UM st. Warszawy, 2021. Dane na temat rzeczywistej liczby mieszkańców Warszawy pochodzą z pilotażowego badania przeprowadzonego na zlecenie UM st. Warszawy przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS. Rozkład wg płci za: Bank Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 31.12.2020 roku.

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 roku 2020 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 *Badanie tożsamości Warszawy i jej mieszkańców*, 2015, s.10. Badanie było realizowane na reprezentatywnej próbie losowo-kwotowej mieszkańców Warszawy w wieku powyżej 15 lat.

¹⁴ Bank Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 31.12.2020 roku.

¹⁵ 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*.

¹⁶ Źródło: *Kapitał ludzki w Warszawie*, 2019. Raport opracowany na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy przez Grupę ANTAL.

¹⁷ Za: *Raport z planowania Warszawy nr 1...*

¹⁸ Za: Urząd Statystyczny w Warszawie, stan na dzień 31.07.2021 roku.

stolicy¹⁹. Warszawa jest też miejscem, gdzie przebywa najwięcej w Polsce osób w kryzysie bezdomności – ponad 2400 osób, co stanowi ponad 50% osób w kryzysie bezdomności z całego województwa mazowieckiego. Ponad połowa z nich (55%) przybyło do Warszawy z innych miejscowości. Stolica jest atrakcyjna dla osób w trudnej sytuacji życiowej z innych rejonów kraju ze względu na większe niż w innych gminach możliwości uzyskania wsparcia (np. jadłodajnie, łaznie, schroniska), znalezienia nieformalnego lokum czy dostępu do pomocy medycznej²⁰.

W co piątym warszawskim gospodarstwie domowym (21,9%) żyją osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami (m.in. ruchu, wzroku, słuchu lub mowy, niepełnosprawnością intelektualną lub wynikającą z przewlekłych chorób, np. neurologicznych lub krążeniowo-oddechowych). Ponad połowa z nich (53%) to osoby w wieku powyżej 60. roku życia. Osoby w wieku 30-59 lat stanowią 31% wszystkich osób z niepełnosprawnościami w Warszawie, a osoby w przedziale wieku od 0 do 29 lat – 16% tej grupy²¹.

W Warszawie mieszkają, pracują i studiują również osoby, które nie mają polskiego obywatelstwa. Według danych urzędowych, na terenie Warszawy zameldowanych na pobyt stały lub czasowy jest ponad 42 tysiące cudzoziemców, choć faktyczna ich liczba jest prawdopodobnie dużo większa. Pochodzą oni z ponad 110 różnych krajów²². Najliczniejszą grupą cudzoziemską w Warszawie są osoby z Ukrainy (ponad 15 000 osób zameldowanych), w dalszej kolejności najwięcej jest osób pochodzących z Białorusi, Wietnamu, Federacji Rosyjskiej, Indii, Francji i Chin.²³ W warszawskich szkołach uczyło się w 2020 roku w sumie ponad 6100 uczniów cudzoziemskich, co stanowi prawie 3% wszystkich warszawskich uczniów i uczennic. Z kolei ponad ¾ warszawiaków, posiadających polskie obywatelstwo, deklaruje znajomość z cudzoziemcem mieszkającym w Warszawie²⁴. Ponad 2% cudzoziemców 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 słabo²⁵.

Różnorodność społeczna dotyczy także różnorodności pod względem wyznania: w Warszawie zarejestrowanych jest w sumie 55 różnych kościołów i związków wyznaniowych²⁶. Najwięcej z nich reprezentuje tradycję chrześcijańską, ale są wśród nich także kościoły i związki wyznaniowe reprezentujące wiele innych nurtów religijnych. Jednocześnie m.st. Warszawa jest powiatem o najwyższym w Polsce odsetku osób deklarujących brak przynależności wyznaniowej – ok. 8,77%²⁷.

Trudno oszacować, jak dużo jest w Warszawie osób identyfikujących się jako osoby z grupy LGBTQIA (lub LGBT+), ale w świetle szacunków organizacji działających na rzecz tej

¹⁹ Za: *Raport z planowania Warszawy nr 1...*

²⁰ *Ogólnopolskiego badania liczby osób bezdomnych - Edycja 2019*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

²¹ Wyniki badania *Skala i struktura zjawiska niepełnosprawności w m.st. Warszawie*, PBS Sp. z o.o., Warszawa/Sopot 2018.

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

²³ Na podstawie danych meldunkowych Urzędu m.st. Warszawy. Stan na dzień 31.10.2019 r.

²⁴ Źródło: Kuczyński P. (2019), *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 roku. Badanie zrealizowane przez Kantar Polska S.A. na reprezentatywnej próbie 2 000 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.).

²⁵ Wyniki badania sondażowego „Cudzoziemcy w Warszawie” 2019 (prowadzonego przez International Organization for Migration), s.15 i 37-39.

²⁶ Kościoły i związki wyznaniowe wpisane do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych MSWiA, stan na 10.05.2021 r., <https://www.gov.pl/web/mswia/rejestr-koosciolow-i-innych-zwiazkow-wyznaniowych>

²⁷ *Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 33.

społeczności, przywoływanych w *Warszawskiej polityce miejskiej na rzecz społeczności LGBT+* (tzw. Deklaracji LGBT+), może to być nawet ok. 200 tys. osób. Większość warszawiaków i warszawianek (57%), pytanych o to w reprezentatywnym badaniu ilościowym deklaruje, że zna osobiście osoby, które mieszkają w Warszawie i są homoseksualne lub biseksualne²⁸.

Jak każda metropolia, Warszawa przyciąga osoby, które należą do różnych grup mniejszościowych: w zbiorowości tak dużego i różnorodnego miasta ich „nienormatywność”²⁹ jest mniej widoczna na tle innych grup. Osoby te często liczą też, że mieszkańcy i mieszkanki Warszawy są bardziej „oswojeni/oswojone” z różnorodnością i mniej zwracają uwagę na osoby inne od siebie, w tym także z mniejszości, które w polskich warunkach wciąż spotykają się z niechęcią czy wręcz ostracyzmem. Choć bycie osobą z grupy mniejszościowej może być łatwiejsze w zbiorowości wielkomiejskiej, to także w Warszawie wciąż mają miejsce przypadki dyskryminacji i agresji motywowanej nienawiścią i uprzedzeniami. Na przykład aż 44% cudzoziemców mieszkających w Warszawie deklaruje, że spotkało się z obrażaniem lub znieważaniem ze względu na swoje pochodzenie (najczęściej dotyczy to osób z Afryki i Azji)³⁰. Z kolei w rankingu ILGA-Europe Polska zajmuje ostatnie miejsce w Unii Europejskiej pod względem poziomu równouprawnienia osób LGBTQIA³¹. Z badań Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej również wynika bardzo wysoki poziom lęku i dyskryminacji osób LGBTQIA w Polsce³².

Większość osób zamieszkujących w Warszawie deklaruje, że ma wiele wspólnego z innymi osobami w swoim miejscu zamieszkania (62%), choć jednocześnie chciałaby, aby ludzie w tym miejscu byli bardziej podobni do nich (60%). Prawie połowa nie chciałaby, aby ich sąsiedzi byli bardziej różnorodni (49% wobec 43% chcących, by osoby mieszkające w okolicy były bardziej różnorodne i 7% niezdecydowanych w tej kwestii)³³. Mimo że osoby mieszkające w Warszawie w większości wołałyby, aby ich sąsiedzi byli podobni do nich samych, deklarują jednocześnie dużą otwartość na obecność osób różnych od nich w najbliższym sąsiedztwie: osób pochodzących z innych miast (93%) lub ze wsi (92%), osób innej narodowości (85%), o innym kolorze skóry (84%), o innym wyznaniu (82%) lub też osób w innej sytuacji materialnej (94%) czy wieku (92%)³⁴. Mimo tych deklaracji, problemy nietolerancji, stereotypizacji i zagrożenia dyskryminacją, zwłaszcza wobec grup mniejszościowych, niewątpliwie istnieją również w Warszawie i mają

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

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).

²⁸ Za: Kuczyński P. (2019), *Grupy mniejszościowe...*. Badanie zrealizowane przez Kantar Polska S.A. na reprezentatywnej próbie 2 000 osób.

²⁹ 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.

³⁰ *Cudzoziemcy w Warszawie*, s.16 i 19-20.

³¹ *Rainbow Europe 2021*, ILGA – Europe, <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021>

³² Wyniki badania *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_DTLNxihL8tXM6K35he4yTJ1I3KmKbnps0aTJhMs.

³³ Źródło: opracowane na podstawie badań prowadzonych na zlecenie Urzędu m.st. Warszawy w listopadzie 2018 i 2019 roku. Dane na poziomie miasta.

³⁴ 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 roku. Dane na poziomie miasta.

charakter horyzontalny, czyli dotyczą osób niezależnie od ich wykształcenia, wieku, statusu materialnego czy kapitału kulturowego.

Wartość różnorodności społecznej oraz potrzeba świadomego kształtowania warunków, które jej sprzyjają, została w ostatnich latach dostrzeżona w innych dużych polskich miastach, w których obowiązują już dokumenty strategiczne dotyczące m.in. równego traktowania oraz wielokulturowości. Realizowane są programy edukacji antydyskryminacyjnej i wielokulturowej, a także funkcjonują specjalne komórki i stanowiska, którym przepisane zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, dbałością o równe traktowanie, prowadzeniem dialogu międzykulturowego itd.³⁵ Tematyką tą przedstawiciele samorządów zajmują się też m.in. w ramach Komisji Praw Człowieka i Równego Traktowania Związku Miast Polskich oraz w ramach Zespołu ds. Migracji i Integracji Unii Metropolii Polskich³⁶.

Sama Warszawa ma w obszarze równego traktowania i różnorodności społecznej dość długie doświadczenia współpracy z organizacjami pozarządowymi, skupionymi w Branżowej Komisji Dialogu Społecznego ds. Równego Traktowania oraz w innych branżowych komisjach dialogu społecznego działających przy Urzędzie m.st. Warszawy, m.in. ds. cudzoziemców, bezdomności czy niepełnosprawności³⁷. Od lat ze środków miejskich finansowane są projekty organizacji pozarządowych zawierające działania edukacyjne na rzecz budowania postaw otwartości na różnorodność, działania integrujące migrantów i migrantki oraz uchodźczyń i uchodźców ze społecznością osób mieszkających w Warszawie, czy też poradnictwo prawne i psychologiczne dla osób zagrożonych dyskryminacją i jej doświadczających. Podejmowanych jest wiele działań adresowanych do osób z niepełnosprawnościami i mających na celu zwiększenie dostępności miejskiej infrastruktury i wydarzeń.³⁸ Funkcjonują też systemowe rozwiązania kierowane szczególnie do różnych grup społecznych, np. seniorów oraz dzieci i rodzin³⁹.

W 2018 roku prezydent Warszawy Rafał Trzaskowski podpisał, przygotowaną w porozumieniu z osobami reprezentującymi organizacje działające na rzecz osób LGBT+, *Warszawską politykę miejską na rzecz społeczności LGBT+* (nazywaną inaczej *Deklaracją LGBT+*). Ponadto od 2019 roku w mieście funkcjonuje stanowisko Pełnomocniczki Prezydenta ds. kobiet i działań Warszawska Rada Kobiet, a od 2017 - stanowisko Pełnomocniczki Prezydenta ds. dostępności. Do tej pory jednak stolica nie miała dokumentu, który wyznaczałby horyzontalne zasady i kierunki działań na rzecz wspierania różnorodności społecznej w Warszawie.

Potrzeba określenia wartości i zasad związanych z zarządzaniem różnorodnością społeczną w Warszawie wydaje się szczególnie istotna w momencie, gdy temat ten bywa wykorzystywany w sporach politycznych i dochodzi do prób przedstawiania go jako zagadnienia „światopoglądowego”. **Tymczasem poszanowanie różnorodności jest wartością**

³⁵ Por. m.in. 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).

³⁶ Patrz: Unia Metropolii Polskich, <https://metropolie.pl/o-nas/komisje-i-zespoły> i Związek Miast Polskich, <https://www.miasta.pl/strony/komisja-praw-czlowieka-i-rownego-traktowania>.

³⁷ Pełna lista branżowych komisji dialogu społecznego działających przy Urzędzie m.st. Warszawy jest dostępna na stronie <https://um.warszawa.pl/waw/ngo/komisje-dialogu-spoecznego>.

³⁸ M.in. w 2017 roku 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.htm>. Na końcowym etapie prac znajdują się również Wytyczne ws. *dostępności wydarzeń dla m.st. Warszawy*.

³⁹ Patrz: <https://wsparcie.um.warszawa.pl/>.

uniwersalną, bezpośrednio zakorzenioną m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, w której zapisano, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”.

III. 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 na potrzeby polityki i szerzej – myślenia o różnorodności w różnych aspektach funkcjonowania warszawskiego samorządu.
- Wartości stanowią deklarację miasta co do sposobu myślenia o różnorodności społecznej.
- Zasady są przełożeniem wartości na praktykę funkcjonowania miasta i wyznaczają sposoby postępowania, które mają sprzyjać różnorodności i rozwijać jej potencjał.

Wartości i zasady stanowią nierozdzielalną całość i powinny być wdrażane równolegle oraz horyzontalnie – we wszystkich obszarach funkcjonowania miasta, prowadząc do realizacji sformułowanej wizji jego rozwoju.

Operacjonalizacją wartości i zasad są konkretne rekomendacje do programów wykonawczych *Strategii #Warszawa2030*, opisane w części IV dokumentu.

III.1 Jak rozumiemy różnorodność społeczną?

W niniejszej polityce przyjęliśmy podejście do myślenia o różnorodności przede wszystkim jako zjawisku charakterystycznym dla wszystkich zbiorowości ludzkich. Polega ono na tym, że każdą taką zbiorowość tworzą osoby o różnych zestawach cech i atrybutów. Zarówno takich, na które one same mają wpływ, jak i tych które są od nich niezależne⁴⁰. Takich, które dotyczą ich wyłącznie jako jednostek oraz takich, które wiążą się z przynależnością do pewnych grup społecznych. Owe cechy i atrybuty wpływają na funkcjonowanie osób w relacjach z innymi, na ich życie społeczne i zawodowe oraz dostęp do usług i zasobów. Mogą być źródłem przywilejów albo świadomych lub podświadomych mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia. Mogą także wpływać na tożsamość osób oraz całych grup. W praktyce życia społecznego różnorodność przejawia się poprzez różne aspekty, pod względem których ludzie różnią się od siebie i są do siebie podobni - widoczne i niewidoczne, wrodzone i nabyte⁴¹, a także przekłada się na bardzo różne doświadczenia związane z funkcjonowaniem poszczególnych osób w mieście.

⁴⁰ Cechami niezależnymi od samych osób, do których się odnoszą, są np. te dotyczące wieku, stanu zdrowia, stopnia sprawności fizycznej i intelektualnej czy pochodzenia etnicznego. Z kolei niektóre atrybuty mogą być konsekwencją podejmowanych przez konkretne osoby wyborów – np. co do religii, 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.

⁴¹ Por. M. Rawłuszko, *Polityka równych szans...*, *ibidem*.

Zrozumienie i akceptacja dla różnorodności oznaczają, że każda osoba w danej społeczności ma możliwość bezpiecznego wyrażania siebie i życia z zgodzie ze sobą. Granicą wolności i dopuszczalnych sposobów manifestowania swojej różnorodności jest naruszenie praw innej osoby. W tym sensie **dbałość o poszanowanie różnorodności jest postawą osadzoną na fundamencie przestrzegania praw człowieka, nierozzerwalnie związaną z poszanowaniem godności każdej osoby i uniwersum wartości demokratycznych.**

Zgodnie z tym podejściem, myślimy o różnorodności wielowymiarowo i świadomie odchodzimy od patrzenia na społeczność osób zamieszkujących Warszawę w kategoriach polaryzacji między grupami większościowymi i mniejszościowymi, wyróżnianymi ze względu na poszczególne cechy czy atrybuty. Skupiamy się na tym, że każda osoba pod pewnymi względami różni się od innych i że w związku z tym ma pewien zestaw potrzeb oraz może spotykać się z różnego typu trudnościami czy wyzwaniem, które wpływają na jej dobrostan i jakość życia. Władze miasta i administracja samorządowa powinny mieć tego świadomość i uwzględniać ten fakt we wszystkich swoich działaniach – zapewniając wszystkim równe szanse i możliwości bezpiecznego funkcjonowania w mieście, którym zarządzają.

Różnorodność może w niektórych osobach wywoływać różnego typu obawy, może być też powodem napięć społecznych, a nawet konfliktów i przemocy. W szerszej perspektywie, którą przyjmujemy w tej polityce, jest ona jednak zjawiskiem, które – przy właściwym podejściu – wpływa pozytywnie na potencjał rozwojowy miasta i mieszkających w nim osób. Daje możliwość uczenia się od siebie nawzajem, przyczynia się do zwiększenia bogactwa kulturowego, poszerza perspektywy, zachęca do otwartości i uwzględniania różnorodnych punktów widzenia, zwiększa innowacyjność

Sytuacja różnorodności społecznej jest czymś, czym można na różne sposoby zarządzać – usuwać związane z nią bariery i ryzyka, a wydobywać płynący z niej potencjał i stwarzać warunki, w których różniące się od siebie osoby mogą żyć w poczuciu bezpieczeństwa i dobrostanu. Działania w tym zakresie wymagają określonych starań: umiejętności słuchania, dostrzegania różnorodności potrzeb (także sprzecznych ze sobą), poszukiwania rozwiązań konsensualnych, negocjowania. **Podejmowania tych działań i ich umiejętne animowanie, z troską o dobro wspólne i interes publiczny, jest rolą miasta – jego władz i podległych im struktur administracyjnych.**

Cechy składające się na różnorodność społeczną

W toku prac nad polityką powstała wieloelementowa lista cech, które między innymi składają się na różnorodność społeczną. Nie ma ona i zapewne nigdy nie mogłaby mieć charakteru wyczerpującego, kompletnego. Zawiera jednak szeroki zestaw cech i atrybutów, które mogą składać się na tożsamość i doświadczenie danej osoby, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w dużym mieście na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w warunkach prawnych i okolicznościach społeczno-gospodarczych właściwych dla momentu powstania tej polityki. Co ważne, obejmuje ona cechy różnicujące, które nie tylko mogą przekładać się na indywidualną tożsamość lub odbiór przez innych, ale bywają również często kryterium dostępności do różnego typu usług i zasobów.

Celem poniższej listy jest zarówno zobrazowanie tego, jak wiele aspektów może różnić od siebie osoby mieszkające w Warszawie, jak i pewne ich usystematyzowanie. To z kolei może być pomocne w myśleniu o konkretnych potrzebach czy wyzwaniach, które należy wziąć pod uwagę przy projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań miejskich, które nie będą dla nikogo wykluczające.

Cechy i atrybuty demograficzne, dotyczące wyglądu oraz stanu zdrowia danej osoby:

- 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

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

- 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:

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

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/pielęgniarkę 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, określa się jako transpłciowe lub transseksualne.

EKSPRESJA PŁCIOWA to sposób zewnętrznego wyrażania tożsamości płciowej jednostki. Najczęściej obejmuje zachowanie, sposób bycia i wygląd człowieka, które mogą – ale nie muszą – odpowiadać zdefiniowanym 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 uczuciowe i seksualne.

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 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 pod kątem 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 wiza lub zezwolenia na pobyt czasowy lub stały.

KODY KULTUROWE to nieświadomione 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:

- rodzicielstwo
- model relacji z osobami bliskimi (w którym osoba funkcjonuje)
- model rodziny (w którym osoba funkcjonuje)
- obowiązki opiekuńcze
- możliwość do 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

III.2 Wartości i zasady

Warszawa to miasto, które tworzą bardzo różne osoby. Choć każda z nich podąża własną drogą, ma własne marzenia i ambicje, podejmuje własne wybory, wszystkie one są częścią jednej miejskiej wspólnoty. **Warszawa to różni ludzie, ale jedno miasto – miasto, w którym każda osoba czuje się u siebie, wolna i bezpieczna.**

Różnorodność społeczna Warszawy stanowi o jej wyjątkowości i jest czynnikiem napędzającym jej rozwój. W Warszawie otwartej na różnorodność i traktującej ją jako wartość, ale i wyzwanie, wszystkie osoby mają równe szanse i dostęp do miejskich zasobów i usług, odczuwają osobisty dobrostan i czują się częścią większej całości. W przestrzeni publicznej Warszawy nie ma miejsca na działania motywowane nienawiścią wobec jakichkolwiek osób czy grup.

Rolą władz miasta i podległej mu administracji jest wyznaczanie standardów i wskazywanie celów związanych z poszanowaniem różnorodności we wszystkich obszarach jego funkcjonowania.

Wartości

OTWARTOŚĆ NA DRUGIEGO CZŁOWIEKA

Funkcjonowanie w zbiorowości opiera się na akceptacji tego, że ludzie różnią się od siebie. Niezależnie od tego, jak bardzo i pod jak wieloma względami możemy się różnić, każda osoba jest tak samo ważnym członkiem naszej zbiorowości i ma prawo funkcjonować w niej tak samo jak każde z nas. Otwartość oznacza gotowość współdzielenia przestrzeni miasta z innymi osobami. Także z takimi, których cechy i doświadczenia różnią się od naszych i nie wpisują się w grupy większościowe. Postawa otwarta i realizowanie się jej w przestrzeni publicznej wymaga dojrzałości, świadomości i wiedzy. Można je kształtować przede wszystkim dzięki okazjom do spotkań i dialogu w różnorodnych gronach oraz działaniom edukacyjnym. Miasto powinno wspierać podnoszenie tej świadomości i nabywanie wiedzy, m.in. przez aktywne przypominanie o korzyściach płynących z różnorodności i jej normalizowanie jako zjawiska społecznego.

ZROZUMIENIE DLA PERSPEKTYW INNYCH NIŻ WŁASNA

W kontakcie z drugim człowiekiem staramy się zawsze usłyszeć i w miarę możliwości zrozumieć jego perspektywę, w tym jego potrzeby i ewentualne ograniczenia czy trudności, z którymi się mierzy. Zrozumienie innych perspektyw nie oznacza, że się je przyjmuje czy zgadza się z nimi. Znaczy to jedynie, że staramy się zrozumieć, skąd się wzięły i jak mogą rzutować na funkcjonowanie danej osoby i jej sposób widzenia świata. Wartość ta wiąże się z poszanowaniem różnic między ludźmi, a jej granice wyznacza naruszenie praw innej osoby.

WŁĄCZANIE

Włączanie to podejmowanie działań, które mają umożliwić wszystkim poczuć się pełnoprawnym mieszkańcem lub pełnoprawną mieszkanką miasta. Jest to coś więcej niż jedynie niewykluczenie. Oznacza zarówno dbanie o równe szanse w dostępie do miejskich zasobów i usług - w tym ograniczenie lub zniesienie możliwych barier w korzystaniu z nich, jak i aktywne wychodzenie naprzeciw potrzebom osób, które z różnych powodów mogą nie czuć się zaproszone do korzystania z nich. Uwzględnia zadbanie o ich obecność we wszystkich przestrzeniach życia społecznego.

Pojęcie to jest najczęściej używane w kontekście włączania osób z doświadczaniem migracyjnym lub osób z niepełnosprawnościami (często w powiązaniu z terminem „integracja”). Odnosi się ono jednak do wszystkich osób i grup, które z jakiegoś powodu mogą mieć trudność z funkcjonowaniem na równych zasadach w danej sytuacji czy przestrzeni. Częścią aktywnego podejścia do włączania jest praca edukacyjna. Obejmuje ona przygotowywanie osób na wybór, który mają, tak aby mogły go dokonać dysponując większą ilością informacji.

Trzeba jednocześnie pamiętać, że włączanie jest procesem dwustronnym, w którym grupa „włączająca” powinna wykonać szczególnie dużo pracy, zwłaszcza na poziomie edukacyjno-świadomościowym. To właśnie od niej zależy bowiem, czy osoby z mniejszości zostaną skutecznie włączone do społeczności.

SOLIDARNOŚĆ

Solidarność jest nierozzerwalnie związana z poczuciem wspólnoty i gotowością podejmowania działań na rzecz innych lub na rzecz dobra wspólnego. Jej wyrazem jest zainteresowanie potrzebami innych osób i gotowość wsparcia ich w sytuacjach, które stanowią dla nich wyzwanie lub z którym nie są w stanie samodzielnie sobie poradzić. Wiąże się ona z czerpaniem od siebie nawzajem i wzajemną troską o innych członków i członkinie naszej wspólnoty. Nawet jeśli nie realizujemy w ten sposób żadnego indywidualnego interesu. Na poziomie wspólnoty miejskiej solidarność oznacza często podejmowanie działań i ponoszenie kosztów, które mogą zwiększyć szanse na dobrostan jak największej liczby osób tworzących tę zbiorowość. Oprócz namacalnego wsparcia, obejmuje ona również symboliczne gesty solidarności z osobami czy grupami, które znalazły się w sytuacji ostracyzmu lub hejtu o podłożu dyskryminacyjnym.

Podstawą solidarności jest wrażliwość na potrzeby innych (rozpoznanie, kto czego potrzebuje) i upowszechnianie tej wiedzy. Pozwala to budować świadomość i zaangażowanie osób mieszkających w mieście w dawanie sobie nawzajem wsparcia, kiedy z jakichś powodów okazuje się ono potrzebne.

Poniżej wskazujemy zestaw zasad, które obowiązują władze miasta i przedstawiciele jego administracji, i są przez nich wdrażane we wszystkich miejskich działaniach. Celem tych zasad jest wcielanie w życie wizji Warszawy przyjaznej różnorodności społecznej i zapewnianie warunków, w których będzie ona mogła najlepiej wykorzystać potencjał różnorodności. Ze względu na specyfikę i wielowymiarowość zjawiska różnorodności, zasady mają charakter horyzontalny, dotyczą wszystkich obszarów funkcjonowania miasta i powinny być wdrażane w życie w ramach wszystkich podległych miastu struktur.

- **MIASTO ZNA I ROZUMIE POTRZEBY OSÓB, KTÓRE W NIM MIESZKAJĄ.**

W mieście zbierane są **systematycznie dane na temat zjawiska różnorodności społecznej** oraz zmian struktury i relacji społecznych w Warszawie. Dane te powinny dotyczyć liczebności i sytuacji różnych grup społecznych. Ważne, by uwzględniały te grupy, które są narażone na marginalizację i wykluczenie, i które mają szczególne potrzeby jeśli chodzi o możliwość korzystania z miejskich usług i zasobów. Miasto stara się zbierać informacje o różnych grupach w sposób, który przyznaje im podmiotowość i daje szansę na występowanie we własnym imieniu. Dane powinny być zbierane nie tylko na poziomie całego miasta, ale także dzielnic. Przynajmniej w takim zakresie, jaki odpowiada usługom świadczonym na poziomie jednostek pomocniczych. Miasto analizuje zebrane dane, a wyciągane z nich wnioski wykorzystuje do planowania przyszłych działań różnych miejskich podmiotów. Miasto **monitoruje i ewaluje realizację dostarczanych przez siebie usług pod kątem poszanowania i uwzględniania różnorodności**. Informuje także osoby o szczególnych potrzebach, które mieszkają na terenie Warszawy lub przybywają do miasta, 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. UWZGLĘDNIĄ PRZY TYM RÓŻNORODNE POTRZEBY I TRUDNOŚCI, KTÓRE MOGĄ NAPOTKAĆ OSOBY CHCĄCE Z NICH SKORZYSTAĆ.**

Miejskie podmioty **planują i realizują wszystkie swoje działania, usługi i zasoby zgodnie z zasadami dostępności**. Reagują na wszelkie sygnały o barierach i trudnościach w dostępie i dążą do ich usunięcia. Przestrzegają przepisów o zapewnianiu dostępności, a projektując nowe rozwiązania lub udoskonalając te już istniejące, biorą pod uwagę ograniczenia w dostępności związane np. z kompetencjami językowymi czy statusem ekonomicznym (dostępność kulturowa). Standardem działania w mieście jest **projektowanie uniwersalne**⁴². Obok **fizycznej dostępności** ważna jest również **przyjazność miejskich przestrzeni i usług**. Wpływają na nią m.in. dostępność ekonomiczna oraz otwartość i wrażliwość

⁴² 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.

na różnorodność ze strony osób odpowiedzialnych za nie osób. W ramach realizacji tej zasady Miasto zapewnia także **neutralność religijną i światopoglądową** przestrzeni urzędowych oraz podlegających mu instytucji i jednostek.

W działaniach komunikacyjnych miejskie podmioty stosują **język równościowy i niewykluczający**. Pisane są nim miejskie dokumenty i wszelkie komunikaty kierowane do osób mieszkających w Warszawie. Posługują się nim także wszystkie osoby realizujące jakiegokolwiek zadania w imieniu miasta, w tym zwłaszcza osoby pełniące funkcje urzędnicze. Miasto bierze pod uwagę, że osoby mieszkające w Warszawie w różnym stopniu znają język polski i dla wielu z nich nie jest to pierwszy język. Jak najwięcej informacji i dokumentów dotyczących miejskich usług powinno być dostępnych także w innych językach niż język polski. Dotyczy to zarówno stron internetowych (które powinny być przynajmniej kompatybilne z automatycznymi translatorami), jak i formularzy oraz komunikatów w urządzeniach takich jak parkometry czy biletomaty. W przypadku usług świadczonych w bezpośrednim kontakcie z klientem lub klientką zapewniona jest dostępność tłumaczenia na język migowy.

Miasto dba o **uwzględnianie różnorodności społecznej w różnego typu komunikatach** dystrybuowanych jego kanałami. Oznacza to m.in. pokazywanie w materiałach miejskich osób różnych płci, w różnym wieku, o różnym kolorze skóry czy różnym stopniu sprawności. Komunikaty pisemne uzupełniane są formami wizualnymi lub komunikatami w formie uproszczonej, dostosowanymi do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną.

- **MIASTO REAGUJE WSZĘDZIE TAM, GDZIE ŁAMANE JEST PRAWO, GDZIE KTOŚ CZUJE SIĘ ZAGROŻONY, GDZIE DOCHODZI DO LUB ISTNIEJE ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ ORAZ GDZIE MA MIEJSCE ZAPRZECZANIE WIEDZY WCHODZĄCEJ W ZAKRES KONSENSUSU NAUKOWEGO.**

Zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim osobom mieszkającym w Warszawie to podstawowe i najważniejsze zadanie miasta. Obejmuje ono zapobieganie jakimkolwiek sytuacjom bezpośrednio zagrażającym lub noszącym znamiona dyskryminacji (poczucie bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego). Uwzględnia też zapewnianie takich warunków życiowych (m.in. dostępu do mieszkania, edukacji, pracy – bezpieczeństwa materialnego), w których każda osoba może w spokoju realizować swoje plany życiowe i odczuwać dobrostan.

Miasto bierze **odpowiedzialność za bezpieczeństwo mieszkających i przebywających na jego terenie osób**. Realizuje tę zasadę m.in. wykonując zadania z zakresu zapewniania porządku i bezpieczeństwa publicznego, świadczenie bezpośredniego wsparcia (np. prawnego, psychologicznego, materialnego, informacyjnego) dla osób, które doświadczają trudnej sytuacji (m.in. przemocy, dyskryminacji, kryzysu bezdomności, kryzysu ekonomicznego), ale też edukując o sposobach przeciwdziałania i reagowania na przemoc i dyskryminację.

Miasto przeciwdziała nierównemu traktowaniu i krzywdzie konkretnych osób czy grup. Prowadzi działania mające na celu **zadbanie o dobrostan fizyczny i psychiczny osób szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie**, w tym osób z różnych

grup mniejszościowych i osób zagrożonych przemocą motywowaną uprzedzeniami⁴³. Bierze również odpowiedzialność za swoje działania, które mogą te osoby w jakiś sposób eksponować i narażać na niebezpieczeństwo.

Przedstawiciele wszelkich miejskich instytucji **reagują na przypadki łamania prawa oraz zagrożenia przemocą czy dyskryminacją**. Znają obowiązujące w tym zakresie przepisy i standardy miejskie. W obszarach niepodlegających bezpośrednio zwierzchności miasta, reprezentujące je osoby wykorzystują istniejące narzędzia reagowania na takie sytuacje z zaangażowaniem podmiotów zewnętrznych, np. policji czy prokuratury. W sytuacjach, w których dochodzi do dyskryminacji lub wykluczenia, miasto daje czytelne dla wszystkich sygnały w przestrzeni publicznej, że nie zgadza się na prowadzące do nich działania. Dbą również o to, by w przestrzeni miejskiej niedopuszczalne były przejawy nienawiści wobec kogokolwiek i jakiegokolwiek motywowane nią działania.

Miasto stoi na straży wiedzy wchodzącej w zakres konsensusu naukowego i reaguje na próby wprowadzania narracji i poglądów, które jej zaprzeczają do podległych sobie instytucji lub upowszechniania ich w ramach finansowanych przez siebie zadań.

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

Miasto stale **monitoruje obszary nierówności i wykluczenia** w różnych sferach życia na swoim terenie. W oparciu o te obserwacje prowadzi przemyślane **działania, które mają zapobiegać występowaniu tych zjawisk lub jak najbardziej ograniczać ich skutki**, tak by stworzyć wszystkim szanse na rozwój ich talentu i potencjału. Miasto powinno działać zawsze w kontakcie i z zaangażowaniem osób, które mogą doświadczać nierówności, aby dobrze zrozumieć ich potrzeby i dobrać rozwiązania, które będą dla nich najbardziej korzystne i najefektywniejsze. Bardzo istotna jest uważność na to, by działania wyrównujące szanse nie pogłębiały istniejących podziałów i stereotypów – nie stygmatyzowały, lecz włączały.

- **MIASTO DĄŻY DO BYCIA WZOREM W STOSOWANIU STANDARDÓW RÓWNEGO TRAKTOWANIA – ZARÓWNO WEWNĄTRZ WŁASNYCH STRUKTUR, JAK I WOBEC WSZYSTKICH OSÓB, KTÓRE KORZYSTAJĄ Z JEGO USŁUG I ZASOBÓW.**

Wszystkie miejskie instytucje dają dobry przykład i aktywnie dbają o **kulturę pracy przyjazną różnorodności oraz spełniają najwyższe standardy w zakresie równego traktowania**. Jeśli jest to potrzebne – **reagują na zgłoszenia naruszeń lub braków w tym obszarze**.

Miasto buduje zaufanie do reprezentujących je osób (urzędników i urzędniczek, strażników i strażniczek miejskich, osób pracujących w podległych mu instytucjach) dbając o to, by były to osoby wrażliwe na zagadnienia różnorodności i przestrzegające zasad niedyskryminacji i równego traktowania. Powinny one znać i przestrzegać

⁴³ 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.

ww. zasad, a także wiedzieć jak reagować w sytuacjach, gdy dochodzi do dyskryminacji lub nierównego traktowania. Wszystkie one powinny również stosować zasady języka równościowego i niewykluczającego.

Miasto dba o **kompetencje kadry urzędniczej w zakresie równego traktowania** we wszystkich podległych sobie jednostkach i instytucjach. Robi to m.in. poprzez skierowane specjalnie do niej **działania edukacyjne** (warsztaty, szkolenia itd.). W pierwszej kolejności powinny one obejmować osoby pracujące bezpośrednio z klientami i klientkami zewnętrznymi (np. w Wydziałach Obsługi Mieszkańców, delegaturach Biura Administracji i Spraw Obywatelskich, Urzędach Stanu Cywilnego oraz placówkach świadczących usługi w bezpośrednim kontakcie z ich odbiorcami i odbiorczyniami). Docelowo działania edukacyjne powinny mieć charakter systemowy i obejmować wszystkie osoby zatrudniane przez Urząd Miasta oraz jednostki i instytucje miejskie.

Tam, gdzie jest to możliwe, Miasto wprowadza **systemowe rozwiązania antydyskryminacyjne (klauzule, regulaminy, kodeksy postępowania itd.)** dotyczące niedyskryminacji i równego traktowania w realizowanych przez siebie i w swoim imieniu zadaniach, a także w działaniach wykorzystujących jego mienie. Przykładem są m.in. klauzule antydyskryminacyjne obowiązujące organizacje pozarządowe realizujące zadania z wykorzystaniem miejskich funduszy czy też podmioty wynajmujące miejskie lokale. Ponadto miasto posiada obowiązujące i promowane wśród pracujących w nim osób **standardy w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji**. Dotyczą one zarówno funkcjonowania jego własnych struktur, jak i kontaktów pomiędzy reprezentującymi go osobami (urzędnikami i urzędniczkami, pracownikami i pracowniczkami miejskich jednostek i instytucji) a osobami korzystającymi z miejskich zasobów i usług (m.in. w placówkach edukacyjnych, instytucjach kultury, instytucjach pomocowych czy w sieci transportu publicznego). Standardy te są egzekwowane, a ich ewentualne łamanie jest monitorowane i spotyka się z należytą reakcją.

- **MIASTO WSPIERA DIALOG, OTWARTOŚĆ NA RÓŻNORODNOŚĆ I POZNAWANIE SIĘ OSÓB W NIM MIESZKAJĄCYCH.**

Miasto animuje i zaprasza wszystkie mieszkające w nim osoby do działań na rzecz dobra wspólnego. Promuje i stwarza **okazje do dialogu, spotkań i poznawania się**. Inicjuje takie działania, użycza dla nich swoich przestrzeni i wspiera służące im inicjatywy. Daje też dobry przykład i dba o dialog we własnych strukturach - pomiędzy osobami, które w nich pracują oraz w kontakcie z osobami z zewnątrz.

Miasto zachęca do kształtowania postaw otwartości na różnorodność wszystkie osoby mieszkające w Warszawie. Robi to m.in. dbając o **edukację w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji**, a także szerzej - praw człowieka i poszanowania różnorodności. Swoje działania w tym obszarze kieruje zarówno do dzieci i młodzieży, jak i osób dorosłych. Są one realizowane w ramach edukacji formalnej i nieformalnej - z zaangażowaniem organizacji społecznych i innych podmiotów zewnętrznych.

Prowadzone są też szerokie działania informacyjne, np. kampanie społeczne.

Miasto dba o **upowszechnianie wiedzy na temat różnorodności społecznej Warszawy** oraz tworzy warunki **wzmacniające widoczność osób należących do grup mniej widocznych**.

- **MIASTO UMOŻLIWIA WSZYSTKIM OSOBOM MIESZKAJĄCYM W WARSZAWIE WPŁYW NA JEJ ROZWÓJ.**

Wszystkie osoby mieszkające w Warszawie powinny czuć, że są w niej mile widziane i **zaproszone do zaangażowania się w rozwój miasta**. Powinny mieć też poczucie, że mają wpływ na to jak rozwija się Warszawa - czuć się „obywatelami/obywatelkami/osobami obywatelskimi miasta”. To wzmocni ich poczucie bycia „u siebie”, zakorzenienia i współodpowiedzialności za miejsce, w którym mieszkają.

Miasto zapewnia **dostęp do wszystkich form współuczestnictwa (partycypacji) i zaangażowania na rzecz miejskiego dobra wspólnego dla wszystkich zainteresowanych osób**. Dbą o dostępność infrastrukturalną procesów partycypacyjnych - m.in. likwiduje bariery architektoniczne, ale też tłumaczy materiały i strony internetowe na różne języki i zapewnia ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. Stosuje narrację równościową i używa niewykluczającego języka w zaproszeniach do zaangażowania. Miasto aktywnie stara się też poznać perspektywę osób, które do tej pory z różnych powodów nie korzystały z dostępnych form wpływu na rozwój Warszawy i **wzmacnia głos grup słabo słyszalnych**.

IV. Wdrażanie polityki różnorodności społecznej

Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy jest dokumentem o zastosowaniu horyzontalnym – określa wartości i zasady dotyczące uwzględniania zjawiska różnorodności społecznej dla całego miasta. Jej **wdrażanie wymaga podejścia interdyscyplinarnego i angażującego wszystkie miejskie podmioty** – od władz miasta i władz dzielnic, przez Urząd Miasta (w tym urzędy dzielnic), po wszelkie miejskie jednostki i instytucje. Zmiany, do których ma finalnie doprowadzić – uwrażliwienie na wielowymiarowość różnorodności społecznej wśród osób mieszkających w Warszawie, zwiększenie otwartości na jej przejawy oraz świadome uwzględnianie ich we wszelkich działaniach miasta - są niewątpliwie kwestią co najmniej kilku lat i wymagają konsensusu oraz zaangażowania wielu miejskich podmiotów. Powinny również uwzględniać współpracę z podmiotami zewnętrznymi, m.in. organizacjami społecznymi, nie-samorządowymi instytucjami publicznymi oraz podmiotami prywatnymi.

Bardzo istotna dla wdrażania zapisów polityki jest **perspektywa dzielnicowa**. Z jednej strony, różnorodność dotyczy całej społeczności osób mieszkających w Warszawie i przejawia się w każdej zamieszkałej części miasta, z drugiej – różne dzielnice napotykają odmienne wyzwania związane z różnorodnością, np. ze względu na swoją strukturę demograficzną czy silniejsze przyciąganie pewnych grup społecznych (np. o określonym statusie materialnym lub pochodzeniu migracyjnym). Skuteczne przeniesienie zapisów polityki na praktykę funkcjonowania miasta wiąże się z koniecznością „transferu” części zadań związanych z promowaniem otwartości na różnorodność i przestrzeganiem zasad równego traktowania także do dzielnic. Zagadnienia te nie mogą być postrzegane jako problem „centralny” i realizowane jedynie na poziomie biur Urzędu Miasta. Niezbędne jest wypracowanie wraz z dzielnicami systemowych rozwiązań, dopasowanych do różnorodności samych jednostek pomocniczych w Warszawie, które pozwolą realizować zapisy polityki także w działaniach prowadzonych samodzielnie na ich poziomie.

Wdrażanie zapisów *Polityki różnorodności społecznej* będzie miało miejsce przede wszystkim poprzez sukcesywne **wprowadzanie perspektywy różnorodności społecznej i wrażliwości na**

nią do wszystkich działań prowadzonych przez **Urząd Miasta st. Warszawy** oraz **miejskie jednostki i instytucje**. Niezbędne do tego będzie **przygotowanie standardów operacyjnych (wytycznych) w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności**, dostosowanych do realiów funkcjonowania struktur administracji miejskiej, ale także do działań zleczanych przez miasto do realizacji innym podmiotom. Prace nad takimi standardami rozpoczną się w Wydziale Równego Traktowania Centrum Komunikacji Społecznej równoległe z zakończeniem prac nad niniejszą polityką. Kluczowe dla realizacji polityki jest przełożenie jej zapisów na programy wykonawcze do *Strategii #Warszawa2030* oraz powiązanie ze *Strategią rozwiązywania problemów społecznych m.st. Warszawy na lata 2021-2030* oraz jej odstonami na kolejne lata.

Ważnym elementem realizacji polityki różnorodności społecznej jest komunikowanie działań miasta w tym obszarze – informowanie o podejmowanych inicjatywach na rzecz promocji różnorodności, promowanie działań skierowanych do różnych grup w sposób dostosowany do ich potrzeb (np. z zaangażowaniem środowisk osób reprezentujących daną grupę, z wykorzystaniem komunikatów w dostępnej formie i różnych wersjach językowych), komunikowanie na zewnątrz zmian sprzyjających różnorodności wprowadzanych w sposobach działania urzędu i innych instytucji miejskich.

IV.1 Rekomendacje do programów wykonawczych *Strategii #Warszawa2030*

Poniżej przedstawiono zestaw rekomendacji do programów wykonawczych *Strategii #Warszawa2030*, wynikających z zapisów polityki i stanowiących operacjonalizację sformułowanych w niej zasad. Propozycje działań planowanych w oparciu o zawarte w nich wskazania powinny zostać każdorazowo skonsultowane z jednostką odpowiedzialną za wdrażanie polityki różnorodności społecznej działającą w ramach Urzędu m.st. Warszawy.

Cel operacyjny <i>Strategii #Warszawa2030</i>	Rekomendacje wynikające z zapisów <i>Polityki różnorodności społecznej</i>
1.1 Dbamy o siebie nawzajem	<p>Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz uwrażliwianie na tematykę równego traktowania i różnorodności społecznej poprzez działania edukacyjne skierowane do pracowników instytucji miejskich oraz do dzieci, młodzieży i dorosłych mieszkających w Warszawie.</p> <p>Wsparcie osób z grup zagrożonych dyskryminacją, wykluczeniem i przemocą, m.in. poprzez zapewnienie dostępu do usług pomocowych i poradnictwa o charakterze antydyskryminacyjnym i kryzysowym.</p> <p>Rozwijanie narzędzi i inicjatyw sprzyjających podejmowaniu wspólnych działań na rzecz dobra wspólnego, dostępnych „bez barier” i realizowanych z dbałością o włączanie</p>

	<p>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, dialogu międzykulturowego i 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 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> <p>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. osób z niepełnosprawnościami i osób nieznających języka polskiego.</p>
<p>1.2 Wspólnie decydujemy o naszym mieście</p>	<p>Wzrost zaangażowania społecznego osób z różnych grup społecznych, m.in. poprzez zwiększanie dostępności miejskich narzędzi partycypacji i innych form aktywności społecznej dla osób o szczególnych potrzebach związanych m.in. z dostępnością językową czy kulturową.</p>
<p>2.1. Mamy dostęp do szerokiej oferty mieszkań</p>	<p>Uwzględnianie kwestii różnorodności w realizacji polityki lokalowej, m.in. poprzez stosowanie klauzul antydyskryminacyjnych i stawek preferencyjnych, zapewnianie wsparcie mieszkaniowego dla osób zagrożonych wykluczeniem, realizację inicjatywa z zakresu budownictwa społecznego, podnoszenie standardów lokali komunalnych.</p>

<p>2.2. Aktywnie spędzamy czas wolny blisko domu</p>	<p>Wykorzystanie kultury i sportu jako narzędzi włączania społecznego i promocji różnorodności.</p> <p>Dbłość o dostępność kultury i sportu dla osób o niskim statusie materialnym oraz innych osób z grup narażonych na wykluczenie.</p>
<p>2.3. Korzystamy z usług blisko domu</p>	<p>Dbłość o dostępność i przyjazność opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej dla grup narażonych na wykluczenie oraz grup mniejszościowych (np. osób z niepełnosprawnościami, osób LGBTQIA, osób w kryzysie bezdomności, osób o niskim statusie materialnym), w tym m.in. uwrażliwianie pracowników opieki zdrowotnej i pomocy społecznej na potrzeby związane z różnorodnością w zakresie tożsamości płciowej, orientacji psychoseksualnej i cech płciowych. Dbłość o dostępność informacji o ofercie z zakresu ochrony zdrowia i pomocy społecznej, w tym także w językach innych niż polski.</p> <p>Zapewnienie dostępu do neutralnej światopoglądowo opieki zdrowotnej, w ramach której personel medyczny kieruje się wyłącznie dobrem i potrzebami medycznymi pacjentów/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</p>

	<p>kątem dostępności architektonicznej, jak i oznakowania czy dostępności kulturowej (np. uwarunkowanej wyznaniem, pochodzeniem etnicznym czy statusem społeczno-zawodowym).</p>
<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 tworzenia 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, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób nieposługujących 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 i nierównego traktowania.</p> <p>Lepsze dostosowanie sieci transportu publicznego do potrzeb osób o szczególnych potrzebach poprzez zaangażowanie ich przedstawicieli w konsultacje dotyczące zmian transportowych.</p>

<p>4.1. Rozwijamy nasz twórczy potencjał</p>	<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>
<p>4.2. Generujemy innowacje</p>	<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 innowatorzy.</p>
<p>4.3. Przyciągamy talenty i liderów</p>	<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. poprzez przygotowanie rozwiązań ułatwiających rozpoczęcie samodzielnego życia w stolicy osobom nowoprzybyłym, w tym osobom spoza granic Polski i nieposługującym się językiem polskim.</p>

IV.2 Podmioty realizujące politykę

Polityka różnorodności społecznej podlega koordynacji przez Centrum Komunikacji Społecznej Urzędu Miasta st. Warszawy. O ile jednak bezpośrednie monitorowanie realizacji polityki czy opracowanie standardów w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności może być zadaniem koordynowanym przez jedno biuro Urzędu, to już samo wdrażanie jej zapisów i przestrzeganie zawartych w niej zasad, muszą być udziałem wielu podmiotów i osób. W poniższej tabeli prezentujemy kluczowe podmioty wewnętrzne (w ramach Urzędu Miasta) i zewnętrzne wobec Urzędu, których zaangażowanie realizacyjne we wdrażanie zapisów polityki, będzie szczególnie istotne.

KLUCZOWI REALIZATORZY WEWNĘTRZNI (W RAMACH URZĘDU MIASTA)	KLUCZOWI REALIZATORZY ZEWNĘTRZNI (WOBEC URZĘDU MIASTA)
<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 edukacyjną, - politykę gospodarczą, - politykę informacyjno-promocyjną, - politykę infrastrukturalną, - politykę kadrową Urzędu, - politykę kulturalną, - politykę mieszkaniową, - politykę przestrzenną, - politykę społeczną, - 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>
Urzędy dzielnic m.st. Warszawy	
Jednostki organizacyjne i osoby prawne m.st. Warszawy	

V. 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 spacerzy 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.
- *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.
- *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 roku (realizacja części ilościowej badania - Kantar Polska S.A).
- *Panorama Dzielnic Warszawy 2020*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2020.
- *Polityka równości w samorządzie. Standardy wdrożenie 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 UM 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.

- *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>.
- *Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design*, World Bank 2020, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33197> .
- *Wyniki badania sondażowego Cudzoziemcy w Warszawie*, International Organization for Migration 2019, https://poland.iom.int/sites/default/files/Documents/CUDZOZIEMCY_WAWA_POL%20%2818%2012%29_final.pdf.
- *Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

