

Badanie ewaluacyjne
Gdańskiego Centrum Równego Traktowania
Raport końcowy

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Metodologia i organizacja badań.....	5
Analiza danych zastanych.....	7
Przegląd potrzeb zgłaszanych przez mieszkańców Gdańska w związku z doświadczeniem dyskryminacji.....	7
Wiek.....	8
Płeć.....	9
Pochodzenie etniczne i narodowe.....	11
Religia/wyznanie/bezwyznaniowość.....	14
Orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa.....	15
Stan zdrowia/niepełnosprawność.....	16
Informacje na temat dyskryminacji i przemocy z nienawiści na podstawie danych GCRT.....	17
Analiza danych zastanych w stosunku do rejestru GCRT.....	19
Badanie ilościowe mieszkańców i mieszkanki Gdańska dotyczące dyskryminacji.....	22
Wywiady zogniskowane grupowe (fokusy).....	27
Ocena dotychczasowych działań GCRT w opinii kadry zarządzającej oraz osób pracujących w projekcie.....	28
Mocne i słabe strony GCRT w opinii kadry zarządzającej, osób pracujących w projekcie oraz członków i członkiń rad - GRRT i RII.....	31
Rodzaj i użyteczność wsparcia w stosunku do potrzeb klientów i klientki GCRT w opinii kadry zarządzającej oraz osób pracujących w projekcie.....	32
Pojęcie dyskryminacji i zakres spraw leżących w gestii GCRT w opinii kadry zarządzającej, osób pracujących w projekcie oraz członków i członkiń rad - GRRT i RII.....	35
GCRT jako element polityki równościowej Miasta w opinii członków i członkiń rad - GRRT i RII.....	37
Działalność edukacyjna GCRT w przyszłości.....	39
Komunikacja zewnętrzna o działaniach GCRT.....	40
Ocena dotychczasowych działań GCRT w opinii jego klientów/klientki – wywiady pogłębione.....	42
Analiza danych ilościowych.....	46
Badanie służb społecznych.....	46
Badanie osób należących do grup dyskryminowanych.....	49
Badanie klientów GCRT.....	53

Najważniejsze wnioski i rekomendacje.....	56
Podstawowe wnioski i rekomendacje.....	56
Szczegółowe wnioski i rekomendacje.....	58

Wprowadzenie

Gdańskie Centrum Równego Traktowania¹ (GCRT) zostało powołane 15 kwietnia br. w ramach realizacji zadania publicznego pt. Upowszechnienie i ochrona wolności praw człowieka² zleconego przez Urząd Miejski w Gdańsku. Jest realizacją jednej z najważniejszych rekomendacji uchwalonego w czerwcu 2018 roku Gdańskiego Modelu na rzecz Równego Traktowania³.

GCRT to sieć współpracujących organizacji pozarządowych i jednostek Miasta Gdańska, których zadaniem jest udzielenie wsparcia osobom doświadczającym dyskryminacji.⁴ Jest to projekt pilotażowy i innowacyjny, co oznacza, że nie istnieje w Polsce instytucja/projekt, który byłby jego poprzednikiem lub odpowiednikiem. W projekcie znalazły się gdańskie organizacje pozarządowe, których działalność koncentruje się na wspieraniu osób z grup narażonych na wykluczenie ze względu na: wiek, płeć, pochodzenie narodowe lub przynależność etniczną, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, orientację seksualną lub

¹ W niniejszym dokumencie, na określenie Gdańskiego Centrum Równego Traktowania, stosuje się akronim GCRT.

² Punkt a) utworzenie i funkcjonowanie sieci punktów wspierających osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową, niepełnosprawność, wyznanie, religię i bezwyznaniowość, pochodzenie etniczne i narodowe, w tym prowadzenie rejestru i monitorowanie przejawów dyskryminacji oraz przestępstw z nienawiści wobec osób z grup wyżej wymienionych.

³ Mowa tu o rekomendacji nr 91, tzn. „Utworzenie i funkcjonowanie kompleksowego centrum lub sieci punktów wspierających osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy w podziale na wszystkie przesłanki Modelu. Zapewnienie w centrum lub w niniejszych punktach usług w zakresie pomocy prawnej, wsparcia psychologicznego, informacji i doradztwa, wsparcia w zakresie schronienia oraz pomocy mieszkaniowej. Centrum realizowane w ramach konsorcjum/partnerstwa organizacji a sieć punktów w ramach rozproszonych wyspecjalizowanych organizacji.

⁴ Na potrzeby projektu dyskryminację zdefiniowano jako „niesprawiedliwe traktowanie osoby w oparciu o jej rzeczywistą lub domniemaną przynależność do pewnej grupy”

tożsamość płciową oraz stan zdrowia czy niepełnosprawność. Wszystkie wskazane przesłanki należą do katalogu cech prawnie chronionych zgodnie z Ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3 grudnia 2010 roku.

Organizacje wchodzące w skład sieci GCRT to:

1. Stowarzyszenie WAGA – lider projektu, ul. Biskupia 4
2. Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA – partner, ul. Radna 3/2
3. Fundacja Centrum Praw Kobiet, Oddział Gdańsk, ul. Gdyńskich Kosynierów 11
4. Świetlica Krytyki Politycznej w Trójmieście, Nowe Ogrody 35
5. Stowarzyszenie na rzecz Osób LGBT TOLERADO, ul. Miszewskiego 17
6. Polskie Stowarzyszenie Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną PSONI, Koło w Gdańsku, ul. Jagiellońska 11
7. Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek, ul. Gdyńskich Kosynierów 11

Misją GCRT jest tworzenie bezpiecznego miejsca, gdzie gdańszczanie i gdańszczanki otrzymują **bezpłatne, kompleksowe wsparcie** w sytuacjach dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. W ofercie Centrum znajduje się: a) wsparcie informacyjno - prawne w zdarzeniach dyskryminacyjnych; b) konsultacje psychologiczne; c) wsparcie grupowe d) pomoc w postępowaniach administracyjnych (pisanie pism itp.); e) pomoc asystentki/-ta wsparcia w indywidualnych przypadkach.

Poniższy diagram przedstawia procedurę realizacji wsparcia klienta/ki Centrum. Istotnym są tu dwa założenia, pierwsze dotyczy jak najlepszego dopasowania wsparcia do potrzeb klienta/ki, drugie konieczności udzielenia pomocy każdemu, a jeśli wykracza to poza kompetencje GCRT, pomoc oznacza skuteczne skierowanie osoby do instytucji, która tej pomocy udzieli.⁵

⁵ W materiałach informujących o Centrum czytamy: „W GCRT nikogo nie zostawiamy bez pomocy. Jeżeli doszło do zdarzenia dyskryminacyjnego, to specjalistki/ści zaoferują wsparcie "szyte na miarę". Gdy nie występuje dyskryminacja, przekierowują osobę do instytucji i organizacji, gdzie uzyska pomoc, dostosowaną do swojej sytuacji.”

Ścieżka wsparcia osoby zgłaszającej się do GCRT



Metodologia i organizacja badań

W projekcie założono przeprowadzenie badania ewaluacyjnego GCRT, które ze względu na innowacyjny charakter przedsięwzięcia, podzielono na dwie części – pierwsza, po pół roku działania Centrum, druga na jego zakończenie. Badanie obejmuje źródła wywołane (zapis zogniskowanego wywiadu grupowego, wywiadów indywidualnych in.) oraz źródła zastane (desk research). Zastosowanie w badaniach podejścia jakościowego i ilościowego (tzw. triangulacja) umożliwi uzyskanie materiału pozwalającego na udzielenie bardziej szczegółowych odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Obie strategie metodologiczne są zasadne ze względu na specyfikę przedmiotu badań. Z jednej strony procesowi ewaluacji poddane zostaną formalne i organizacyjne aspekty działań GCRT, a z drugiej są to doświadczenia konkretnych osób.

Badanie ma się przyczynić do uzyskania kompleksowej wiedzy, w jakim stopniu zadania zaplanowane w projekcie są realizowane oraz jak oceniają je bezpośredni (gdańszczanie i

gdańszczanki korzystający z usług Centrum) i pośredni beneficjenci Centrum (przedstawiciele instytucji, urzędnicy i urzędniczkini, społeczność lokalna i in.).

Do szczegółowych celów badań należą:

- 1) zebranie informacji o charakterze zjawiska dyskryminacji i przemocy z nienawiści na podstawie przypadków monitorowanych przez Centrum;
- 2) zbadanie potrzeb mieszkańców i mieszkank Gdańska z obszaru dyskryminacji - jakie działania powinny być podjęte, jaki obszar jest najbardziej "zaniedbany", jakiego wsparcia oczekują mieszkańcy i mieszkanki, jakie wsparcie jest najbardziej skuteczne;
- 3) ocena użyteczności wsparcia udzielanego przez Centrum gdańszczanom i gdańszczankom pod kątem dostosowania do ich potrzeb – materialnych i psychospołecznych;
- 4) sformułowanie zaleceń (rekomendacji) mających służyć lepszemu ukierunkowaniu i dopasowaniu wsparcia udzielanego przez Centrum i realizacji polityk równościowych przez Miasto.

Dla realizacji w/w celów ewaluacji przeprowadzono dwie tury badań. Pierwszą, tzw. połówkową (po 6 miesiącach trwania projektu), drugą na zakończenie projektu. W ramach obu badań wykonano następujące czynności:

- analiza części materiałów zastanych, m.in. diagnozy Modelu na rzecz Równego Traktowania, Barometr 2017, dane policji, dane z rejestru Centrum;
- 12 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami grup narażonych na wykluczenie (tzw. przesłankowych) będących klientami GCRT;
- 3 zogniskowane wywiady grupowe (FGI), z grupą zarządzającą GCRT, ze specjalistami i specjalistkami zatrudnionymi przez Centrum oraz trzeci z Gdańską Radą ds. Równego Traktowania oraz Gdańską Radą Imigrantów.
- badanie ilościowe skierowane do wewnętrznych i zewnętrznych klientów Centrum (300 ankiet)
- badanie ilościowe mieszkańców i mieszkank Gdańska dotyczące dyskryminacji (Barometr Gdański 2019)

Analiza danych zastanych

Celem analizy był przegląd danych zastanych dotyczących zjawiska dyskryminacji i przemocy z nienawiści w ramach ewaluacji dotychczasowych działań Gdańskiego Centrum Równego Traktowania. Dane zawarte w analizie pochodzą m.in. z diagnozy Modelu na rzecz Równego Traktowania, Barometru Gdańskiego przeprowadzonego w 2017 roku, raportu policji na temat przestępstw związanych z zjawiskiem dyskryminacji, danych z Głównego Urzędu Statystycznego oraz rejestru osób korzystających z wsparcia GCRT.

Przegląd potrzeb zgłaszanych przez mieszkańców Gdańska w związku z doświadczeniem dyskryminacji

W Gdańskim Modelu na rzecz Równego Traktowania wyodrębniono sześć grup narażonych na nierówne traktowanie, a mianowicie wiek, płeć, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, orientację psychoseksualną i tożsamość płciową oraz stan zdrowia czy inaczej niepełnosprawność.

Pomimo że zagadnienie dyskryminacji jest często pomijane w procesie edukacji – tego dotyczą m.in. raporty Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej – jest to zjawisko powszechne, również w Gdańsku. Z wyników przeprowadzonego w 2017 roku sondażu pt. „Opinie mieszkańców Gdańska na temat zjawiska dyskryminacji”⁶ wynika, że 13 procent dorosłych mieszkańców i mieszkanki Gdańska deklaruje, że w ciągu ostatniego roku osobiście doświadczyli dyskryminacji ze względu na swoją cechę tożsamości (np. płeć, orientacja psychoseksualna, niepełnosprawność). Były to osoby dyskryminowane w pracy, urzędach oraz innych miejscach publicznych (np. bary, sklepy, środki komunikacji miejskiej, ulica itp.); Kolejne 17 procent respondentów zadeklarowało, że ma swoim najbliższym otoczeniu osoby, które bezpośrednio doświadczyły dyskryminacji. Oznacza to, że nawet co trzeci mieszkaniec/mieszkanica Gdańska doświadczył/a nierównego traktowania. Pomimo tego większość mieszkańców nie wie, co zrobić w sytuacji doświadczania dyskryminacji oraz do kogo zgłosić się o pomoc. W opracowaniu pt. Barometr Gdański można znaleźć informacje do jakich instytucji gdańszczanie i gdańszczanki najchętniej zgłosiliby się gdyby doświadczyli jakiejś formy dyskryminacji. Mieszkańcy/nki najczęściej wskazywali, że w razie

⁶ Barometr Gdański, Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2017. Badanie przeprowadzone zostało na 1000 osobowej reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Gdańska listopadzie i grudniu 2017 r.

takiej sytuacji zgłosiliby się do Rzecznika Praw Obywatelskich (15%) lub na policję (13%). Niestety, jak wynika z badań znacząca część mieszkańców i mieszkank Gdańska nie wie gdzie ma się zgłosić w takiej sytuacji (37%) lub w ogóle by się nie zgłaszała (20%). Niezależnie od tego większość badanych (86%) wyraziła opinię, że władze miasta powinny podjąć działania związane z minimalizowaniem ryzyka związanego z dyskryminacją, mową nienawiści i przemocą motywowaną uprzedzeniami.

Dyskryminacja jest tematem złożonym, dlatego trudno określić dokładnie jej skalę oraz natężenie. Aby zrozumieć zróżnicowanie tego zjawiska, jak wielu aspektów życia dotyczy, oraz w jaki sposób wpływa na bezpieczeństwo i jakość życia osób jej doświadczających należy przyrzeć się danym dotyczącym dyskryminacji ze względu na każdą z przestanek z osobna.

Wiek

Temat dyskryminacji ze względu na wiek jest istotny nie tylko ze względu na fakt, że osoby 65+ stanowią prawie 18% społeczności Gdańszczyzny⁷, ale także biorąc pod uwagę proces starzenia się społeczeństwa. Zakłada się, że w 2035 roku odsetek ten wzrośnie do 23%. Tymczasem sytuacja seniorów jest utrudniona przez działania systemowe, które nie wspierają ochrony przed nierównym traktowaniem. Wiele osób starszych doświadcza ograniczenia bezpieczeństwa ze względu na kierowaną w ich stronę przemoc. Według danych⁸ 8,3% badanych seniorów doświadczyło wyzwisk i znieważania, 3,3% - zastraszania, 2,3% - popychania i szturchania, 3,5% - zabierania ich własności, a 1,3% bicia i kopania. Osoby starsze doświadczają przemocy zarówno ze strony osób obcych, ale przede wszystkim we własnym domu rodzinnym. Niski status ekonomiczny wielu osób starszych spowodowany poziomem świadczeń emerytalnych oraz problemy ze zdrowiem sprawiają, że jest to grupa szczególnie narażona na dyskryminację. Zdarza się, że sprawcami przemocy wobec osób starszych są ich dzieci, dlatego może być to sytuacja dodatkowo obciążająca psychicznie. Wielu seniorów/ek z tego powodu nie chce zgłaszać się po pomoc, ponieważ boją się konsekwencji, jakie spadną na ich np. syna/córkę, co jedynie prowadzi do dalszej przemocy kosztem zdrowia psychicznego i fizycznego tych osób.

⁷ P. Czekanowski, J. Załęcki, M. Brosz, *Gdańska starość: portret socjologiczny mieszkańców Gdańska w wieku 65+*, Fundacja Terytoria Książki, Gdańsk 2013.

⁸ P. Czekanowski, dz. cyt.

Ważnym aspektem jest zdrowie psychiczne seniorów. Wielu z nich nie wie, na czym polega pomoc psychologiczna, z jakimi problemami można zgłosić się do specjalisty, nigdy nie korzystali z profesjonalnego wsparcia terapeutycznego. Tymczasem wielu z nich cierpi z powodu osamotnienia, ma poczucie opuszczenia przez najbliższych, co znajduje swoje odzwierciedlenie w nastroju oraz nierzadko dolegliwościach psychosomatycznych.

Należy pamiętać, że dyskryminacja ze względu na wiek często jest sprzężona z innymi formami dyskryminacji, m.in. ze względu na stan zdrowia/niepełnosprawność. Z tego powodu kolejnym problemem zgłaszanym przez gdańszczan i gdańszczanki są trudności w poruszaniu się po mieście. Co piąta (21%) osoba starsza deklaruje, że napotyka bariery architektoniczne w najbliższym otoczeniu. Najczęściej problem sprawia brak windy (60,5%), wysokie lub strome schody (42%), nierówne chodniki (29%) oraz brak podjazdów dla wózków i poręczy (ok 10%)⁹. Utrudnione poruszanie się w przestrzeni miejskiej prowadzi do wyłączenia się osób starszych z życia społecznego, np. udziału w kulturze i rekreacji. Frustracja spowodowana utrudnionym dostępem do budynków użyteczności publicznej (np. urzędu, poczty, restauracji, parku) może wpływać na zamykanie się seniorów i senierek w prywatnej przestrzeni, co jedynie pogłębia poczucie osamotnienia i wykluczenia.

Warto zaznaczyć, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyczy nie tylko osób starszych. Również młode osoby spotykają się z nierównym traktowaniem. Jest to temat, który wymaga przede wszystkim edukacji i uświadomienia młodym osobom ich praw.

Płeć

Kobiety w Gdańsku stanowią ponad połowę mieszkańców Gdańska, jednak pomimo swojej ilościowej przewagi, ze względu na dominację mężczyzn w życiu publicznym i niejednokrotnie prywatnym, stanowią grupę narażoną na dyskryminację. Dla przesłanki „płeć” istotnymi danymi będzie aktywność zawodowa kobiet i jej przebieg. Według danych GUS (na II 2019 roku) współczynnik aktywności kobiet w województwie pomorskim przesunął swój gwałtowny spadek z grupy 35–44 lata na grupę 45–54 lata. W porównaniu do danych z 2015 roku więcej kobiet w przedziale 45–54 lata jest aktywnych zawodowo. Połowa (50%) niezatrudnionych kobiet nie pracuje ze względu na opiekę nad dziećmi i wnukami, druga połowa wybiera zajmowanie się domem lub nie decyduje się na podjęcie zatrudnienia ze względu na brak ciekawych ofert w okolicy swojego miejsca zamieszkania.

⁹ P. Czekanowski, dz. cyt.

Wykluczenie kobiet z rynku zawodowego naraża je na gorsze traktowanie w życiu publicznym i prywatnym. Blisko jedną czwartą wszystkich rodzin tworzą samodzielni rodzice, z tego aż 89 procent samotnych rodziców to kobiety¹⁰. Niższy status ekonomiczny może być także czynnikiem narażającym na doświadczanie przemocy w relacji partnerskiej/małżeńskiej ze względu na zwiększenie zależności od partnera. Przemoc ekonomiczna stanowi jedną z form przemocy, która niezwykle utrudnia psychiczne i fizyczne uwolnienie się z relacji, jednakże nie jest uwzględniana przez polskie prawo, wykluczając w ten sposób kobiety, które nie potrafią zakończyć przemocowego związku z powodu niewystarczających dochodów na utrzymanie siebie i reszty rodziny.

„Przemoc ma płęć” i potwierdzają to statystyki policyjne. W 2018 roku w Polsce wśród 88 133 zgłoszeń dotyczących przemocy domowej 65 057 osób doświadczających przemocy stanowiły kobiety. Pozostałe zgłoszenia stanowiły odpowiednio 12 404 - małoletni (obu płci) i 10 672 - mężczyźni.

Dyskryminacja ze względu na płęć jest szczególnie widoczna w przypadku przemocy seksualnej. W 2014 roku po nowelizacji kodeksu karnego zgwałcenie stało się przestępstwem ściganym z urzędu co pozwoliło na dokładniejsze zbadanie skali problemu. Według danych GUS zebranych dla Ministerstwa Sprawiedliwości liczba zgłaszanych gwałtów wzrosła. W 2014 roku zostało zgłoszonych 1249 zgwałceń kobiet i 95 mężczyzn oraz 14 zgwałceń na osobach niebinarnych. W 2018 roku zostało zgłoszone 1305 gwałtów na kobietach, 109 na mężczyznach oraz 1 na osobie, która nie określiła swojej płci. Interpretacja tych danych może być dwojaka. Po pierwsze wzrost liczby zgłoszeń może wynikać z faktu ścigania przestępstwa zgwałcenia z urzędu, lecz zmiana nie jest tak duża, aby móc stwierdzić, że jest to wynik jedynie zmiany procedury sądowej. Innym założeniem może być faktyczny wzrost przestępstw na tle seksualnym. Według statystyk 23,1 procent kobiet doświadczyło gwałtu, z czego 41,3 procent - ponieważ mężczyzna wykorzystał swoją formalną lub nieformalną pozycję władzy, 41 procent ponieważ mężczyzna groził lub użył przemocy fizycznej. Aż 80 procent sprawców zgwałcenia to mężczyźni z najbliższego otoczenia, najczęściej do gwałtów dochodzi w małżeństwach.

¹⁰ Narodowy Spis Powszechny 2011

Szacuje się, że od 50 do 90 procent wszystkich nadużyć seksualnych nie jest w ogóle zgłaszana przez ofiary. Jednym z powodów, dla których wiele kobiet rezygnuje z interwencji prawnej jest wtórna wiktymizacja osób doświadczających przemocy. Według badań fundacji Feminoteka¹¹ wynika, że pomimo dość wysokiego poziomu wiedzy praktycznej na temat przemocy seksualnej, w szczególności zgwałcenia, pracownicy instytucji pomocowych wciąż w dużej mierze opierają się na stereotypach dotyczących ofiary przemocy. Wciąż pokutuje przekonanie, że za przeciwdziałanie zgwałceniu odpowiedzialność ponosi kobieta, a pewne zachowania, takie jak samotne powroty do domu lub prowokacyjny ubiór są zachowaniami ryzykownymi i świadomym narażaniem się na przemoc. Pomimo szerokiej skali problemu i częstych zgłoszeń przemocy seksualnej, procedury pomocy ofiarom nie są uschematyzowane i spójne. Brakuje także zgodnej definicji zgwałcenia - np. jakie formy aktywności seksualnej traktowane są jako gwałt - co może prowadzić do nadużyć ze strony instytucji.

Wzrastające wskaźniki dotyczące przemocy wobec kobiet mogą wskazywać na zmniejszanie stygmatyzacji osób doświadczających przemocy oraz zwiększającą się gotowość społeczeństwa do mówienia o przemocy domowej. Nie zmienia to jednak faktu, że kobiety wciąż są dyskryminowane zarówno prywatnie, jak i systemowo, co wymusza na instytucjach wypracowanie odpowiednich działań służących wsparciu prawnemu i psychologicznemu osobom doświadczającym przemocy, a także profilaktyki przemocy domowej poprzez system edukacji.

Pochodzenie etniczne i narodowe

W przypadku dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, fundamentalna dla równych szans cudzoziemców w Gdańsku, jest sprawa dostępu do usług publicznych. Często zgłaszaną potrzebą jest dostęp do tłumaczeń z języka polskiego, szczególnie na język angielski, niemiecki, ukraiński i rosyjski. Obszarem zaniedbanym jest również edukacja w zakresie poznawania języka polskiego na różnych poziomach zaawansowania. Dostęp do wielu usług publicznych, ale też prywatnych, utrudniony jest przez brak znajomości języka. Dotyczy to nie tylko informacji urzędowych związanych z zamieszkiwaniem w mieście (np. sprawy obywatelskie, edukacja, mieszkalnictwo), ale i transportem publicznym czy kwestiami

¹¹ Piotrowska J., Synakiewicz A. (2011) Gwałt na randce. Przemoc wobec dziewcząt w grupie rówieśniczej. [w:] Piotrowska J., Synakiewicz A. (2011) *Dość milczenia. Przemoc seksualna wobec kobiet i problem gwałtu w Polsce* Warszawa: Fundacja Feminoteka s. 87-96.

bezpieczeństwa¹². Język przekazu informacji stanowi barierę dla osób niepolskojęzycznych i może wpływać na poziom wykluczenia z życia publicznego. Osoby migrujące do Gdańska nierzadko nie są zdolne do samodzielnego poruszania się w przestrzeni miejskiej oraz rozwiązywania codziennych problemów, co może prowadzić do frustracji, poczucia braku sprawczości i w konsekwencji do wyuczzonej bezradności.

Problem z komunikacją może również utrudniać dostęp do instytucji pomocowych w momencie kryzysu. Wiele kobiet i dzieci z rodzin imigranckich jest narażonych na przemoc psychiczną, fizyczną, ekonomiczną i seksualną. Bariera języka połączona z nieufnością wobec instytucji może w znacznym stopniu utrudniać dostarczanie tym osobom pomocy. Odnotowuje się także problem z dostępem do usług prywatnych, w szczególności w zakresie wynajmu mieszkań. Cudzoziemcy zgłaszają dość częste sytuacje odmowy i niechęci do wynajmowania mieszkań migrantom, a także sytuacje zawierania niekorzystnych umów z bardzo wysokimi kaucjami i zawyżonymi stawkami.

Dyskryminacja imigrantów w życiu społecznym łączy się również z wykluczeniem ekonomicznym. Dane dotyczące migrantów ekonomicznych są różne i trudno znaleźć takie, które opiszą faktyczną sytuację cudzoziemców na polskim rynku pracy. Praca „na czarno” i szara strefa to najczęściej spotykana sytuacja imigrantów w Polsce. Sam fakt trudnego dostępu do danych dotyczących tych osób na rynku pracy świadczy o ich marginalizacji. Cudzoziemcy dużo bardziej niż obywatele polscy narażeni są na naruszenia prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych ze strony pracodawców. Zjawiskiem powszechnym stają się nieuczciwe działania agencji zatrudnienia, z których korzystają pracodawcy zatrudniający cudzoziemców. Migranci doświadczają również oszustw, takich jak niewypłacanie wynagrodzeń, ponadnormatywny czas pracy, nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie zdrowotne, „niewolniczego stosunku pracy”, zwłaszcza w przestrzeni tzw. niewidzialnej pracy wykonywanej w domach przy sprzątanii lub świadczeniu opieki. Obcokrajowcy w sposób szczególny zagrożeni są także handlem ludźmi. Cudzoziemcy wykluczeni są również z możliwości ubiegania się o zatrudnienie w niektórych instytucjach publicznych, zarówno na szczeblu rządowym jak i samorządowym, co wynika z niejasnych interpretacji prawnych, a może być przedmiotem spraw o dyskryminację.

¹² Por. *Model Integracji Imigrantów*, Urząd Miejski w Gdańsku, czerwiec 2016.

Istotnym aspektem dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe jest przemoc kierowana w stronę imigrantów. Dane Komendy Miejskiej Policji w Gdańsku na temat przestępstw dotyczących nienawiści na tle narodowym lub etnicznym wskazują, że liczba rozpoczętych postępowań z artykułu 119 kodeksu karnego („Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości”) od 2016 roku stale rośnie. W 2016 roku były to 2 rozpoczęte postępowania, w roku 2017 już 4. W dwóch kolejnych latach do października roku 2019 roku wszczęto 8 postępowań każdego roku.

Tabela 1. Przestępstwa na tle nienawiści - rok 2019 do 10 października.

Akt prawny	Postępowania wszczęte	Postępowania zakończone	Przestępstwa stwierdzone	Przestępstwa stwierdzone w mieście	Przestępstwa stwierdzone w woj. gdańskim	Przestępstwa wykryte bieżący okres	% wykrycia bieżący okres	Podjejrzeni dorośli	Podjejrzeni dorośli z aktem oskarż.	Podjejrzeni dorośli aresztowani
Art. 199 § 1 ¹³	8	8	13	13	1	12	92,31	12	12	4
Art. 256 § 1 ¹⁴	10	8	10	8	0	4	40,00	1	1	0

¹³ „Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

¹⁴ „Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

Art. 257 ¹⁵	10	8	11	11	2	10	90.91	8	8	1
---------------------------	----	---	----	----	---	----	-------	---	---	---

Przytoczone dane wskazują, że życie cudzoziemców w Gdańsku jest utrudnione w szczególności przez problem z dostępem do informacji oraz zagrożenie przemocą fizyczną i psychiczną. Kwestia dyskryminacji ze względu na pochodzenie jest dodatkowo wzmocniona przez fakt, że mieszkający w Gdańsku imigranci częściej jako swój priorytet stawiają finansowe zabezpieczenie siebie i swojej rodziny, niż przeciwstawianie się i zgłaszanie dyskryminacji. Drugorzędnie traktowana jest również pomoc psychologiczna, często niezbędna w zadbaniu o komfort psychiczny w sytuacji silnego stresu, jakim jest odnalezienie się w nowej rzeczywistości.

Religia/wyznanie/bezwyznaniowość

Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania, obszarami, w których najczęściej dochodzi w Polsce do dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd są: organizacja nauki religii w szkołach, dyskryminacja ze względu na wyznanie w zatrudnieniu oraz świecki charakter oficjalnych uroczystości¹⁶. Potrzeby osób wyznania innego niż rzymskokatolickie są często marginalizowane i niezauważane przez instytucje miejskie, instytucje kultury oraz placówki edukacyjne. Na tę formę dyskryminacji są narażone nie tylko osoby dorosłe, ale także dzieci, które są wykluczane w różnych okolicznościach szkolnych bezpośrednio związanych z religią. Potrzeby osób bezwyznaniowych są natomiast w Polsce marginalizowane.

Orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa

Okolo 5 do 10 procent społeczeństwa stanowią osoby nieheteroseksualne. Jest to grupa szczególnie narażona na uprzedzenia, dlatego wymaga zarówno wsparcia indywidualnego,

¹⁵ „Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

¹⁶ <https://www.rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad>, dostęp 17.10.2019.

jak i systemowego. Badania wskazują, że w Polsce większość osób LGB doświadcza jakiejś formy przemocy i dyskryminacji¹⁷. Najnowszy raport obejmujący lata 2015-2016¹⁸ pokazuje, że ofiarą przemocy w Gdańsku padło 72% osób LGB, z tego większość wielokrotnie. Najczęściej są to wyzwiska, groźby, a także przemoc fizyczna i seksualna. W 95% takie przypadki nie są zgłaszane policji.

Istotnym problemem jest stres mniejszościowy, który jest wynikiem powszechnej dyskryminacji występującej w społeczeństwie. Osoby LGBT często odczuwają lęk przed gorszym traktowaniem ze względu na swoją orientację psychoseksualną lub/i tożsamość płciową. Wiele osób ukrywa swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową w obawie przed byciem dyskryminowanym/ną. Ponad połowa badanych osób nieheteroseksualnych zamieszkujących w Gdańsku deklaruje, że ukrywała swoją orientację w miejscu pracy (58%), w szkole (57%), przed sąsiadami lub najemcami z obawy przed ich reakcją (45%). Ukrywanie przed otoczeniem swojej tożsamości, doświadczanie przemocy i dyskryminacji oraz brak dostępu do pełnych praw stanowią duże obciążenie dla zdrowia psychicznego osób LGB. Połowa badanych czuła się osamotniona (48%), a ponad jedna trzecia (37%) miała myśli samobójcze na przestrzeni ostatnich miesięcy poprzedzających badanie¹⁹.

Jak pokazuje raport za lata 2015-2016²⁰, sytuacja osób transpłciowych jest jeszcze trudniejsza niż osób LGB. Aż 79 procent doświadczyło przemocy ze względu na swoją tożsamość płciową w przeciągu dwóch lat poprzedzających badanie, 70 procent czuło się osamotnionych, a 74 procent myślało o samobójstwie w ciągu ostatnich kilku miesięcy. Ponad 70 procent osób transpłciowych ma objawy depresji klinicznej, które wywołane są silnym stresem, który towarzyszy tym osobom na co dzień. Sytuację osób transpłciowych utrudnia również utrudniony dostęp do pomocy psychologicznej, prawnej i medycznej, która jest niezbędna do zadbania o ich dobrostan psychofizyczny. Zarówno medyczny, jak i prawny proces korekty płci stanowi duże wyzwanie. Jest to sytuacja trudna nie tylko ze względu na długotrwałe

¹⁷ M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt; M. Makuchowska, M. Pawłęga, (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011*, wyd. Kampania Przeciw Homofobii, Lambda Warszawa, Transfuzja, Warszawa 2012.

¹⁸ Dane dla próby gdańskiej policzone na potrzeby diagnozy Modelu na rzecz Równego Traktowania na podstawie ogólnopolskiego badania sytuacji społecznej osób LGBT.

¹⁹ Dane dla próby gdańskiej policzone na potrzeby diagnozy Modelu na rzecz Równego Traktowania na podstawie ogólnopolskiego badania sytuacji społecznej osób LGBT.

²⁰ Dane dotyczące osób transpłciowych w Polsce na podstawie: M. Świder, M. Winiewski, dz. cyt.

procedury, które są źródłem ogromnego stresu, ale także przez ciągłe narażenie na przemoc ze strony instytucji pomocowych, placówek medycznych i sądów.

Stan zdrowia/niepełnosprawność

Osoby z niepełnosprawnością doświadczają nierównego traktowania przede wszystkim poprzez wykluczenie ekonomiczne i edukacyjne oraz uniemożliwianie lub utrudnianie im funkcjonowania w przestrzeni publicznej. Z badań przeprowadzonych w 2017 roku wynika, że na 100 możliwych punktów, osoby z niepełnosprawnością oceniały jakość swojego życia na 38,5. Najniżej jakość życia oceniały osoby z niepełnosprawnością intelektualną (24,5) oraz chorujące psychicznie (31,2). Im lżejszy rodzaj niepełnosprawności i niższy wiek badanych, tym wyższa odczuwana jakość życia. Duży wpływ na jakość życia badanych miał stopień wykształcenia i aktywność zawodowa. Tymczasem tylko 9% osób z niepełnosprawnością posiada wykształcenie wyższe, a 61% wykształcenie zawodowe lub niższe i tylko 30,6% osób z niepełnosprawnością, zdolnych do pracy, jest aktywnych zawodowo.

Jednym z najważniejszych czynników narażających osoby z niepełnosprawnościami na wykluczenie z życia społecznego są bariery architektoniczne, trudności w komunikowaniu się (w sytuacji osób z dysfunkcją narządu słuchu, z afazją, z problemami neurologicznymi i osoby bez komunikacji werbalnej), niedostosowanymi instytucjami zdrowia (np. brakiem foteli ginekologicznych dla osób poruszających się na wózkach) oraz utrudnieniami w transporcie.

Równie trudnym tematem jest aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością. Według danych z Rocznika Statystycznego z 2011 w województwie pomorskim 12,5 procent mieszkańców to osoby z niepełnosprawnością. Jest to prawie 290 tys. mieszkańców Pomorza. Osoby te i ich rodziny często są również wykluczone ekonomicznie. W 2015 roku jedynie 27,5 procent osób z niepełnosprawnością było aktywnych zawodowo. W II kwartale 2019 r. odsetek pracujących wśród osób z niepełnosprawnością wynosi 30,6 procent. Zagrożenie wykluczeniem społecznym dotykało w 2016 roku aż 21 procent rodzin emerytów i rencistów z uwagi na ubóstwo, niepełnosprawność, długotrwałą i ciężką chorobę (tj. 1 844 na 8 678 rodzin było objętych pomocą społeczną). Wśród osób starszych 6,2 procent deklaruje, że nie starcza im pieniędzy na najbardziej podstawowe potrzeby. W grupie tej wykazano większy procentowy udział kobiet. Około 5 procent seniorów nie może liczyć na pomoc finansową rodziny. Wśród osób deklarujących, że pieniędzy nie starcza nawet na podstawowe potrzeby, świadczenia z pomocy społecznej otrzymuje zaledwie 15,1 procent

osób²¹. Tylko 56 procent gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że pieniędzy bez problemów starcza na jedzenie, a ponad 70 procent gospodarstw z osobą z niepełnosprawnością deklaruje, że ma problemy z zakupem lekarstw czy z ponoszeniem wydatków na opiekę zdrowotną.

Informacje na temat dyskryminacji i przemocy z nienawiści na podstawie danych GCRT

Gdańskie Centrum Równego Traktowania powstało w odpowiedzi na potrzeby grup dyskryminowanych mieszkających w Gdańsku. Celem ewaluacji działania pilotażowego GCRT jest ocena, na ile Centrum odpowiada na potrzeby osób dyskryminowanych i zapewnia im kompleksowe wsparcie. Dzięki agregacji danych związanych z działalnością GCRT można scharakteryzować sposoby udzielanej pomocy osobom dyskryminowanym. Dane niżej opisane są zestawieniem liczby godzin wsparcia udzielonych przez organizacje działające w ramach GCRT. Formy wsparcia jakie oferuje GCRT to m.in. nieodpłatna pomoc prawna i psychologiczna. Jest to pomoc udzielana w czasie porad indywidualnych oraz grupowo w czasie spotkań grup wsparcia organizowanych w organizacjach partnerskich. W ramach kompleksowego wsparcia GCRT możliwe jest także korzystanie z pomocy asystenta/asystentki wsparcia (np. w urzędzie lub na rozprawie sądowej).

Ze wsparcia Gdańskiego Centrum Równego Traktowania w okresie od maja do grudnia 2019 roku skorzystały 152 osoby, w tym 101 kobiet i 51 mężczyzn, których średni wiek wynosił 43 lata. Większość osób zgłaszała się do GCRT lub organizacji partnerskich osobiście, rzadziej zgłaszano się telefonicznie i mailowo.

Zakwalifikowane do wsparcia indywidualnego osoby to: 2 osoby dyskryminowane ze względu na wiek, 36 osób dyskryminowanych ze względu na płeć, 9 osób dyskryminowanych ze względu na pochodzenie, 13 osób dyskryminowanych ze względu na religię lub bezwyznaniowość, 38 osób dyskryminowanych ze względu na orientację psychoseksualną oraz 39 osób dyskryminowanych ze względu na niepełnosprawność/stan zdrowia. Zgłosiło się również 15 osób dyskryminowanych krzyżowo, tzn. dyskryminowanych ze względu na więcej niż jedną przesłankę tożsamościową.

²¹ *Sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Gdańsku za rok 2016*, pobrano 12.04.2018 z <http://bip.sopot.pl/Download/get/id,34045.html>.

Liczba godzin wsparcia eksperckiego w ramach projektu w sumie wynosi 748,5 godzin w tym 541 godzin porad psychologicznych i 199,5 godziny porad prawnych. Średnio, na jedną osobę przypadało 4 godziny indywidualnego wsparcia, z czego przewidywano, że każda osoba wymagająca wsparcia eksperckiego będzie mogła skorzystać z około 10 godzin eksperckich, jednocześnie zakładając elastyczność tego założenia. Najwięcej godzin psychologicznych i prawnych zostało przeznaczone na pomoc w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć i orientację psychoseksualną – po ok. 200 godzin eksperckich. Należy odnotować wzrost ilości osób LGBT poszukujących pomocy prawnej i psychologicznej. Wydaje się to być zrozumiałe w kontekście obserwowalnej w ubiegłym roku radykalizacji postaw społecznych wobec tej grupy oraz zaostrzenia polskiego dyskursu publicznego w kwestii osób LGBT. Wsparcie osobom w przesłance pochodzenie zostało zrealizowane w wymiarze nieco ponad 50 godzin. Podobny wynik został osiągnięty w przypadku wsparcia osób z grupy niepełnosprawność i stan zdrowia (ok. 60 godzin). W przypadku religia/bezwyznaniowość zostało wykorzystanych do kilku godzin wsparcia eksperckiego. _

Dynamicznie rozwijał się również system wsparcia grupowego. W okresie od maja do grudnia 2019 roku zrealizowano 18 grup wsparcia w obszarach płeć, wiek, pochodzenie, bezwyznaniowość/religia, orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa oraz niepełnosprawność i stan zdrowia. W sumie zrealizowano 113 godzin wsparcia w ramach zorganizowanych grup wsparcia: 19h przez CPK, 36h przez FOSE, 21h przez WAGĘ, 36h przez TOLERADO, 30h przez PSONI, 18h przez KP I 6h przez CWII.

Poza wsparciem indywidualnym i grupowym, GCRT reaguje na dyskryminację poprzez interwencje w zakresie dostępności przestrzeni publicznej i bezpieczeństwa, których od początku trwania projektu odnotowano 34 (łącznie 102 godziny). Niezwykle istotnym elementem kompleksowego systemu wsparcia jest możliwość zapewnienia osobom wspieranym asystentki/asystenta, czyli np. możliwość udzielenia wsparcia osobom dyskryminowanym również poza siedzibami GCRT i organizacji partnerskich m.in. w urzędzie, na policji lub w sądzie. Z takich usług wsparcia asystenckiego skorzystało 13 osób - łącznie 113 godzin asysty.

Sprawy, z jakimi zgłaszały się osoby potrzebujące wsparcia, były bardzo zróżnicowane, co pokazuje jak rozległym i wielowymiarowym zagadnieniem jest dyskryminacja. Problemy, z

którymi zgłaszały się osoby dyskryminowane ze względu na wiek, dotyczyły trudności w kontaktach z urzędnikami oraz nękania przez sąsiadów. Dyskryminacja ze względu na płeć dotyczyła w większości kobiet, które były poniżane lub lekceważone przez służby mundurowe i sądownictwo w momencie, kiedy zgłaszały doświadczanie przemocy. Większość zgłaszających się kobiet doświadczyła, poza przemocą psychiczną, fizyczną i seksualną, przemocy ekonomicznej, która uniemożliwiała im walkę o swoje prawa w sądzie i zadbanie o rodzinę. Nie jest to jednak rodzaj przemocy, który uwzględnia polskie prawodawstwo. Istotnym problemem były również trudności w trakcie procesu rozwodowego. Klientki przyjmowane przez ekspertki Centrum Praw Kobiet wielokrotnie zgłaszały lekceważenie ze strony sądu, kierowanie się stereotypami płciowymi oraz męczący i poniżający zarówno dla matek, jak i dzieci, proces przyznawania praw rodzicielskich.

W przesłance rasa/pochodzenie etniczne i narodowe najczęściej pojawiały się zgłoszenia nękania ze strony otoczenia oraz problemy związane z utrudnionym dostępem do informacji (m.in. w urzędach) ze względu na nieznaną języka polskiego.

Osoby dyskryminowane ze względu na orientację psychoseksualną i/lub tożsamość płciową najczęściej zgłaszały prześladowanie ze strony otoczenia, również najbliższego, w postaci nękania oraz przemocy psychicznej i fizycznej. Osoby transpłciowe zgłaszały również problem z nieakceptowaniem przez innych (m.in. pracowników państwowych, pracowników instytucji pomocowych) ich imion i zaimków używanych zgodnie z płcią przeżywaną.

Piętnaście osób zgłosiło dyskryminację krzyżową, czyli ich problem dotyczył więcej niż jednej przesłanki. W większości były to kobiety, które zostały niesprawiedliwie potraktowane zarówno ze względu na płeć, wiek jak i orientację psychoseksualną lub niepełnosprawność.

Analiza danych zastanych w stosunku do rejestru GCRT

Problem dyskryminacji ze względu na wymienione powyżej przesłanki jest bardzo rozległy i zróżnicowany, dlatego niezbędne jest kompleksowe wsparcie dla osób narażonych na nierówne traktowanie. Przewagą Gdańskiego Centrum Równego Traktowania nad innymi instytucjami pomocowymi jest współpraca siedmiu różnych organizacji specjalizujących się w poszczególnych obszarach dyskryminacji. Kooperacja tych organizacji może stanowić również odpowiedź na potrzeby osób, które doświadczają dyskryminacji krzyżowej, a więc potrzebują

wsparcia więcej niż w jednym obszarze. Ważnym czynnikiem jest również wykwalifikowana kadra, dzięki czemu możliwe jest zapewnienie osobom zgłaszającym się bezpieczeństwa bez narażania ich na powtórny dyskryminację.

Zastanawiająca jest nieadekwatność liczby osób należących do grup mniejszościowych oraz osób deklarujących doświadczanie dyskryminacji w stosunku do osób zgłaszających się do GCRT. Może być to spowodowane krótkim działaniem organizacji. Z badań²² wynika, że ponad połowa mieszkańców i mieszkank Gdańska nie wiedziała do jakiego miejsca mogłaby się zgłosić w przypadku doświadczenia dyskryminacji. Nawet wśród pracowników i pracownic MOPR wiedza o GCRT nie jest jeszcze powszechna (39 procent osób pracujących w MOPR nie słyszało o powstaniu Centrum a ponad połowa nie wie gdzie się mieści Centrum i jak się z nim skontaktować). To pokazuje jak istotne jest informowanie społeczności zarówno o istnieniu takiego miejsca jak GCRT, jak i o tym czym jest dyskryminacja.

Aspektem dyskryminacji, który często pojawiał się w badaniach społecznych jest wykluczenie ekonomiczne, które jest skutecznym narzędziem do utrzymywania status quo w kwestii nierówności społecznej. Według badań aktywizacja kobiet na rynku pracy, dbanie o usamodzielnianie się osób z niepełnosprawnościami oraz uczciwy dostęp do pracy dla migrantów są koniecznymi celami do osiągnięcia w ramach przeciwdziałania dyskryminacji. Aktywizacja zawodowa i doradztwo zawodowe są więc ważnymi kwestiami, które wpływają na sytuację osoby dyskryminowanej, stąd pojawia się potrzeba prowadzenia przez Centrum jakiejś formy współpracy z instytucjami zajmującymi się tą tematyką.

Z przywołanych wcześniej danych wynika, że grupy mniejszościowe są grupami zagrożonymi przemocą. Wzrost liczby przestępstw powiązanych z narodowością oraz płcią jest niepokojącym sygnałem. Niezbędne jest zadbanie o bezpieczeństwo tych grup. Należy wspomnieć jednak o tym, że statystyki policyjne nie wyodrębniają osobno przestępstw z nienawiści, więc tego rodzaju akty przemocy skierowane np. w stronę osób LGBT nie są analizowane. Zarówno osoby dyskryminowane ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, jak i orientację i tożsamość płciową deklarowały, że nie ufają instytucjom i boją się dyskryminacji ze strony funkcjonariuszy policji i prokuratury. Warto zastanowić się czy organizacje

²² Barometr Gdański, Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2017. Badanie przeprowadzone zostało na 1000 osobowej reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Gdańska listopadzie i grudniu 2017 r.

pozarządowe współpracujące jako GCRT są w stanie samodzielnie zabezpieczyć te osoby przed przemocą z zewnątrz. Odpowiedzią na ten problem może być nawiązanie współpracy z tymi instytucjami i stworzenie pomostu pomiędzy osobami doświadczającymi dyskryminacji i przemocy a osobami, które mogą udzielić im pomocy. Ważne jest również edukowanie pracowników instytucji pomocowych w temacie dyskryminacji, aby zapobiegać powtórnej dyskryminacji osób szukających wsparcia.

Niezwykle istotne jest, aby osoby szczególnie narażone na stres, przemoc i dyskryminację miały dostęp do specjalistów, przy których mogą czuć się bezpiecznie. Niestety bez odpowiedniego pokierowania osoby doświadczające dyskryminacji mogą spotkać się z negatywnym przyjęciem również w miejscach, które powinny im udzielić wsparcia. GCRT oferuje wsparcie psychologiczne, prawne i grupowe udzielane przez osoby wykwalifikowane w tej tematyce. Pozostaje jednak problem braku przygotowania specjalistów w innych instytucjach, którzy mogą nie rozumieć zjawiska dyskryminacji i często także nieświadomie dyskryminować zgłaszających się do nich klientów. Edukowanie pracowników pomocowych poza GCRT choćby na poziomie podstawowym na temat dyskryminacji i przemocy z nienawiści może zmniejszyć ryzyko nierównego traktowania w instytucjach pomocowych oraz zwiększyć kompetencje pracowników w zakresie rozpoznawania dyskryminacji.

Wśród danych i zgłoszeń do GCRT wyróżnia się zapotrzebowanie na wsparcie w przypadku doświadczania przemocy, szczególnie przemocy domowej. Jest to problem społeczny, który dotyczy wszystkich grup mniejszościowych. Koncentrowanie się na zjawisku przemocy jest istotne w celu kompleksowego wsparcia osób z grup mniejszościowych, dla których przemoc może stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia oraz pełni rolę profilaktyczną. Przemoc jest wzorcem zachowania przekazywanym z pokolenia na pokolenie, dlatego istotnym jest, aby nie tylko jak najskuteczniej jej przeciwdziałać ale prowadzić również programy zapobiegawcze.

Dyskryminacja ze względu na każdą z sześciu cech reprezentowanych przez organizacje skupione wokół GCRT wymaga kompleksowego, szerokiego planu działania i konkretnych ścieżek wsparcia wypracowanych dla każdej z organizacji partnerskiej. Z danych wynika, że mieszkańcy Gdańska na tym etapie nie korzystają jeszcze w pełni z proponowanego wsparcia i nie wykorzystują dostępnych godzin eksperckich. Część osób zakończyła swoją ścieżkę

wsparcia na konsultacji wstępnej. Nie zawsze możliwe było zebranie informacji, dlatego te osoby nie skorzystały z dalszej ścieżki wsparcia. Z badań ilościowych wynika, że niemal wszyscy klienci/tki GCRT byli bardzo usatysfakcjonowani z otrzymanej pomocy i jednocześnie mogły się zdarzyć sytuacje, w których aktualny stan zdrowia i funkcjonowania osób w kryzysie utrudnił kontynuację wsparcia. W przyszłości analizę danych GCRT warto byłoby rozszerzyć o informację, jakie kroki podejmowały osoby poszukujące wsparcia nie tylko po konsultacji wstępnej, ale także po dłuższym czasie korzystania z różnych form wsparcia.

Gdańskie Centrum Równego Traktowania w ciągu 8 miesięcy funkcjonowania stworzyło rozbudowaną sieć wsparcia oferowanego przez wykwalifikowanych ekspertów, tworząc bezpieczną przestrzeń dla osób doświadczających dyskryminacji w Gdańsku. Odnosząc się do danych z Barometru Gdańskiego oraz innych danych zastanych, w kwestii dyskryminacji istotne jest zapewnienie szerszego wsparcia niż pomoc psychologiczna i prawna, dlatego w ramach zapewnienia kompleksowego wsparcia ważna jest praca nad zmianami systemowymi, jak również edukacja pracowników instytucji i służb miejskich.

Badanie ilościowe mieszkańców i mieszkanek Gdańska dotyczące dyskryminacji

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 12.11.2019 – 25.11.2019 w ramach cyklicznych badań pt. Barometr opinii mieszkańców Gdańska na temat wybranych problemów miasta i polityki lokalnej²³. Badanie zrealizowano na reprezentatywnej 1000 - osobowej próbie dorosłych mieszkańców i mieszkanek Gdańska (próba losowo-kwotowa). Próba odzwierciedla, pod względem płci, wieku oraz wykształcenia strukturę ogółu mieszkańców Gdańska. Do badania wykorzystano kwestionariusz ankiety o wysokim stopniu standaryzacji (głównie pytania zamknięte). Jeden blok pytań w kwestionariuszu poświęcony był zjawisku dyskryminacji w opinii i doświadczeniu mieszkańców Gdańska. Część pytań w ankiecie, szczególnie te dotyczące osobistego doświadczenia dyskryminacji, została powtórzona w stosunku do badań z roku 2017. Pozwoliło to odnieść aktualne wyniki do tych sprzed dwóch lat w kwestii zmian jakie zachodzą w Gdańsku w zakresie zjawiska dyskryminacji. Poniżej najważniejsze wyniki wraz z ich prezentacją graficzną.

²³ Badania wykonane w ramach współpracy z Pracownią Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego na zlecenie Urzędu Miasta w Gdańsku.

Więcej niż jedna dziesiąta dorosłych mieszkańców Gdańska (13,4%) wskazała, że osobiście doświadczyła w okresie ostatnich 12 miesięcy gorszego traktowania w pracy, urzędach i innych miejscach publicznych (np. bary, sklepy, środki komunikacji miejskiej, ulica itp.) ze względu na swoją przynależność do grupy narażonej na dyskryminację – **rys. 1**. W porównaniu z rokiem 2017 można mówić o pewnym niewielkim trendzie wzrostowym, wówczas osobiście gorszego traktowania doświadczyło 12,6% osób. Dyskryminacji ze względu na płeć osobiście doświadczyło 3% badanych, ze względu na wiek - 4,1%, ze względu na światopogląd i bezwyznaniowość -2,2% oraz ze względu na inną cechę, taką jak np. wygląd, otyłość, ubiór itp. - 3,2%. Nieco rzadziej respondenci wskazali, że byli dyskryminowani ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową (1,7%), niepełnosprawność (1,4%), wyznanie i przekonania religijne (1,5%) oraz pochodzenie etniczne (0,4%) – **rys. 2**. Rozkład ten nie zmienił się od 2017 roku, gdzie odsetki były bardzo podobne (zmiana poniżej 1 pkt. procentowego). Można zauważyć tylko pewien trend wzrostowy w przypadku dyskryminacji ze względu na wiek – w 2017 r. respondentów, którzy doświadczyli gorszego traktowania ze względu na wiek było 3,1.

Cechy takie jak płeć, wiek czy wykształcenie nie różnicowały odpowiedzi na pytanie o osobiste doświadczenie dyskryminacji. W kolejnym pytaniu dotyczącym przesłanki, z powodu której nastąpiło gorsze traktowanie wystąpiły istotne statystycznie różnice. Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na płeć wciąż częściej wskazują na jej doświadczenie osoby z wykształceniem wyższym, ale w stosunku do badania sprzed dwóch lat nastąpił też wzrost wskazań od osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Może to oznaczać, że rośnie świadomość gdańszczan i gdańszczanek tego, czym jest dyskryminacja. Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na światopogląd i bezwyznaniowość można zauważyć, że najczęściej doświadczają jej osoby młode, do 29 roku życia, co może wskazywać na zmianę pokoleniową w podejściu do kwestii religii. Podobnie gorszego traktowania ze względu na swoje wyznanie i przekonania religijne częściej doświadczają osoby młodsze, do 29 r.ż. (sprawdzono, że nie są to te same osoby, co w poprzednim pytaniu). Również respondenci w młodszym wieku wskazują na gorsze traktowanie ze względu na swoją orientację seksualną i w porównaniu z 2017 roku w tej grupie pojawiły się również osoby z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne, wskazały na nią wyłącznie kobiety. Z uwagi jednak na

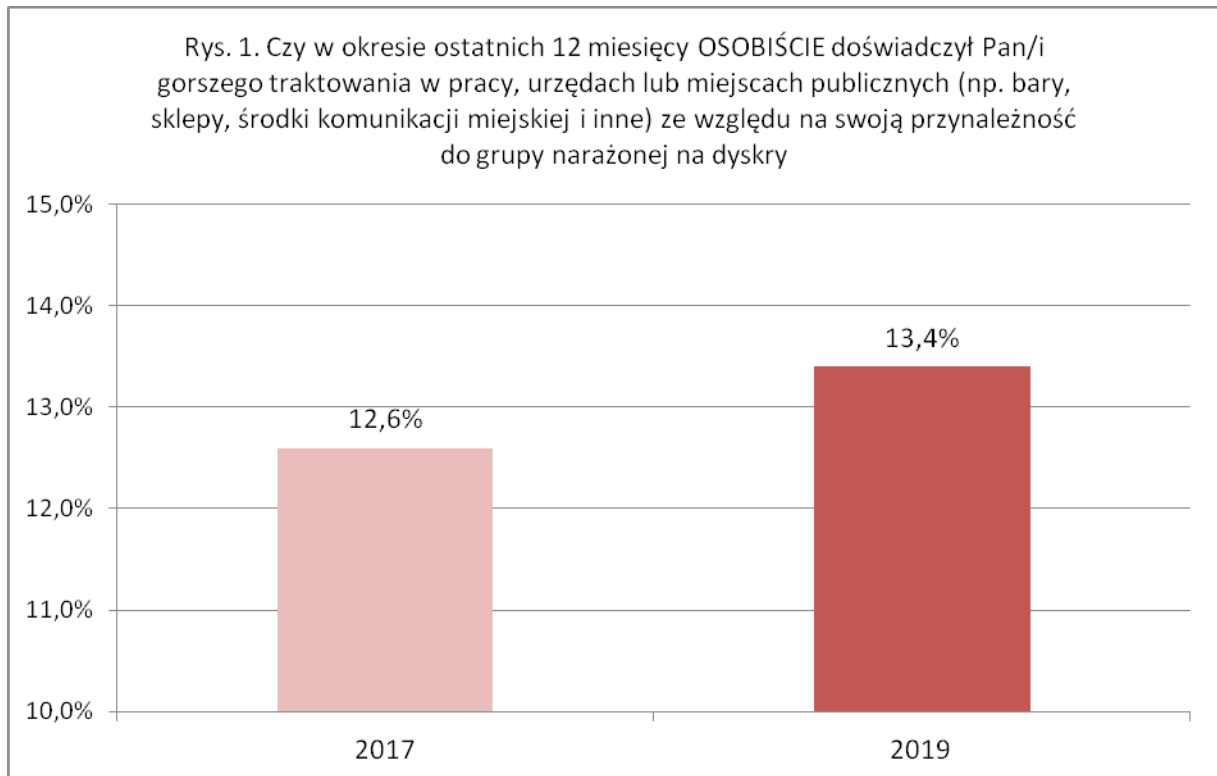
niewielki odsetek osób z takim doświadczeniem w badaniu, trudno tutaj o interpretację. Należy pamiętać, że duża liczba cudzoziemców mieszkających w Gdańsku, nie występuje o zameldowanie w mieście, w tym część także nie włada językiem polskim w stopniu umożliwiającym wzięcie udziału w badaniu, stąd nie należy wyciągać wniosku, że dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne i narodowość jest na tak niskim poziomie jak sugerują to wyniki badania. Wskazuje to także na potrzebę monitorowania dyskryminacji w tej grupie także badaniami o innej metodologii.

W kolejnym pytaniu osoby doświadczające gorszego traktowania zapytano, jak często go doświadczają w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Często lub raczej często dyskryminacji doświadcza 3,5% badanych, rzadko 4,4%, natomiast w formie pojedynczych incydentów 5,5% - **rys. 3**. W roku 2017 odsetki były bardzo podobne. Cechy takie jak płeć, wiek czy wykształcenie nie różnicowały odpowiedzi na to pytanie.

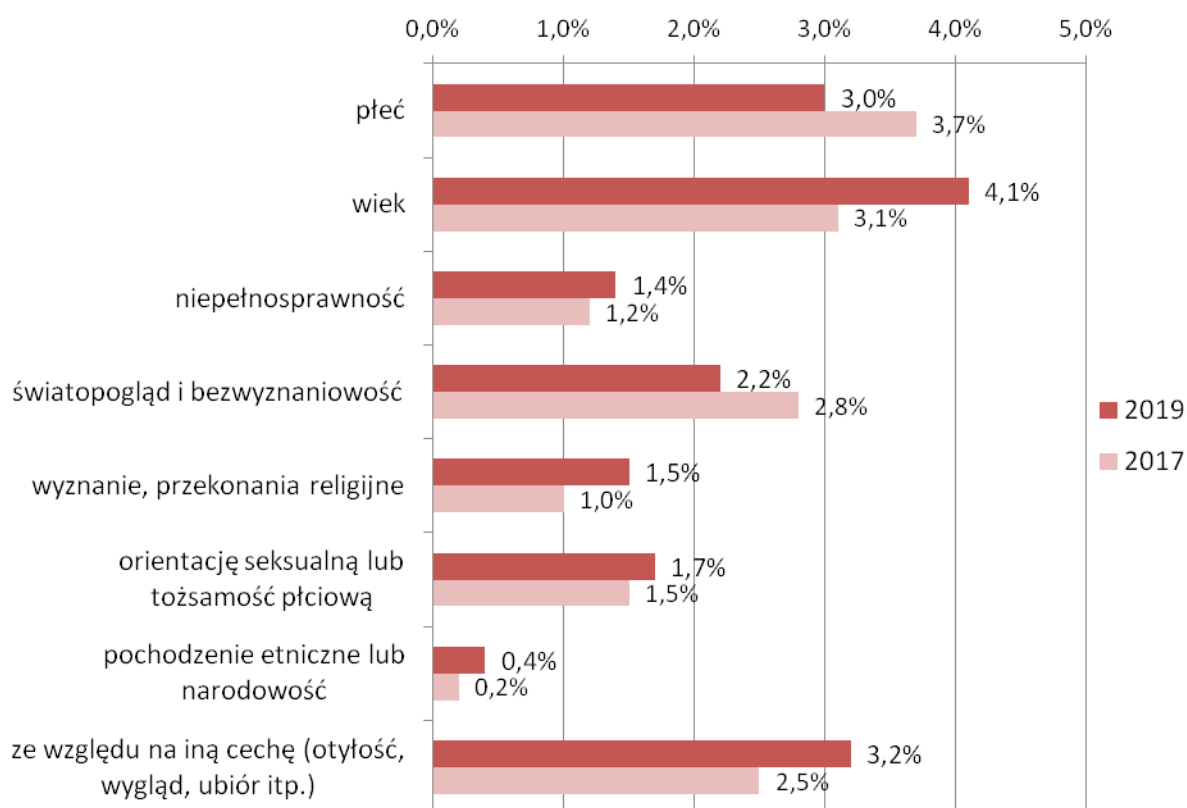
Respondentów zapytano również o to, czy znają w swoim najbliższym otoczeniu osoby, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy doświadczyły dyskryminacji – **rys. 4**. Na występowanie tego zjawiska w najbliższym środowisku wskazało 15% badanych. W porównaniu z rokiem 2017 należy zauważyć, że spadła liczba odpowiedzi „nie wiem”. Jako najczęstszy powód dyskryminacji podawano orientację seksualną (4,8%), wiek (4,8%), płeć (4,2%) oraz światopogląd i bezwyznaniowość (4,1%) – **rys. 5**. W porównaniu z rokiem 2017 prawie dwukrotnie wzrosła liczba osób, które raportują, że osoby z ich otoczenia lub najbliżsi doświadczają gorszego traktowania ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Również więcej osób niż dwa lata temu zauważa także dyskryminację ze względu na światopogląd i bezwyznaniowość oraz pochodzenie etniczne. Wzrost ten wydaje się być zrozumiały w kontekście obserwowalnej w bieżącym roku radykalizacji polskiego dyskursu publicznego w kwestii osób LGBT, ekspansji religii katolickiej w sferze publicznej oraz trwającej radykalizacji dyskursu dotyczącego „uchodźców”.

Ostatnie pytanie dotyczyło powstałego w tym roku w Gdańsku Gdańskiego Centrum Równego Traktowania, które udziela bezpłatnej pomocy prawnej i psychologicznej mieszkańcom, którzy doświadczyli dyskryminacji. Aż 78% gdańszczan uważa, że takie działania są potrzebne i miasto powinno w ten sposób pomagać tym, którzy są gorzej

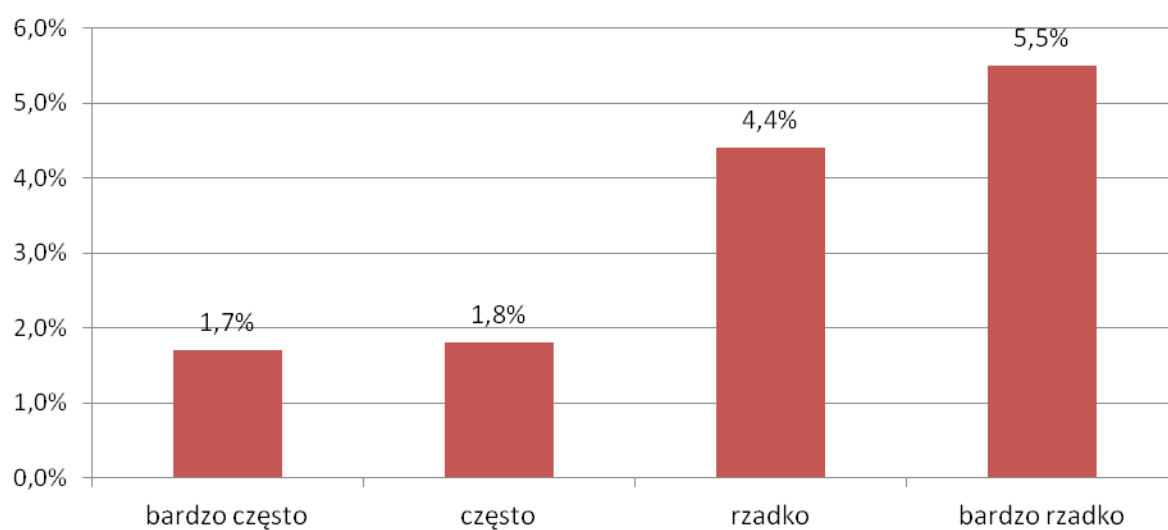
traktowani z powodu swojej płci, wieku, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy pochodzenia etnicznego – **rys. 6**.



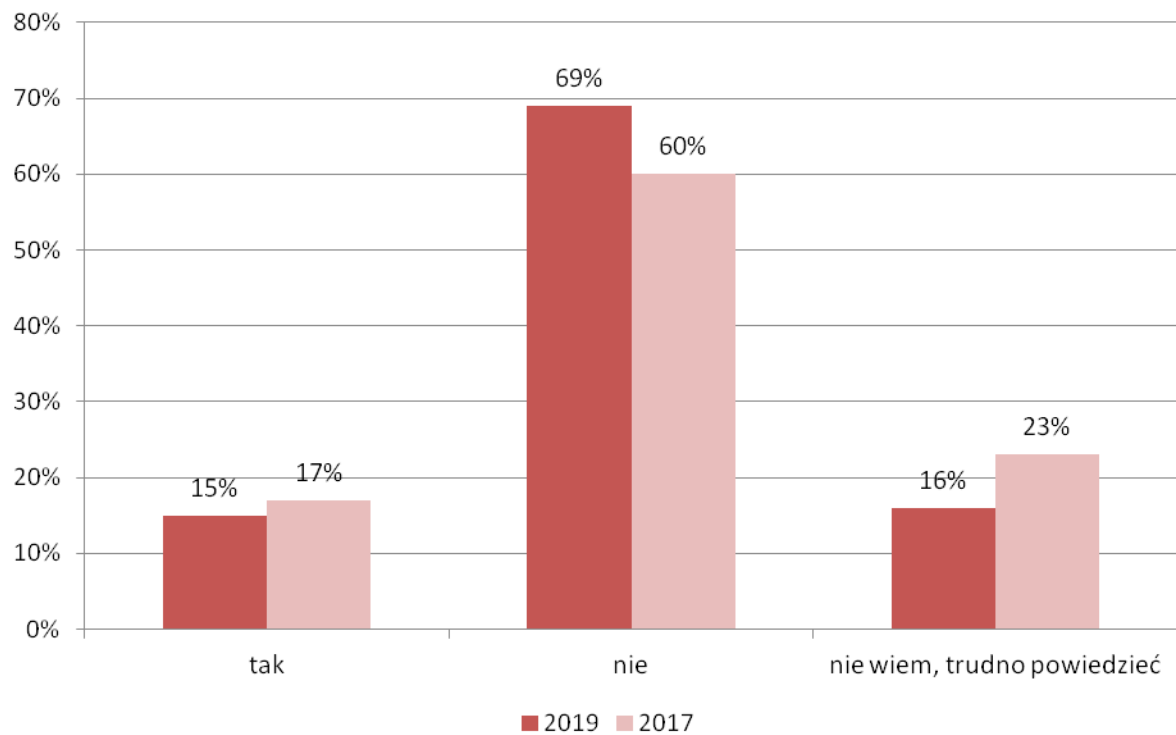
Rys. 2. Ze względu na jaką cechę spotkało Pana(ią) gorsze traktowanie?
(N= 100% = ogół badanych)



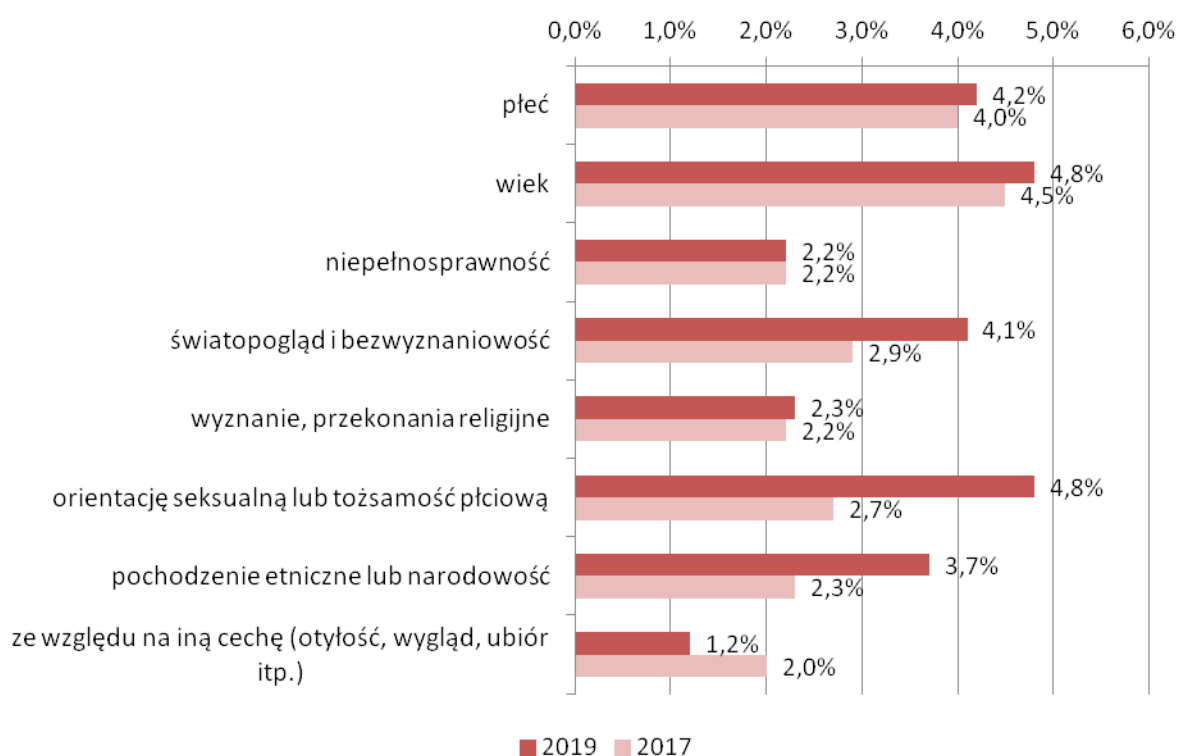
Rys. 3. Jak często w okresie ostatnich 12 miesięcy doświadczał(a) Pan(i) odmiennego/gorszego traktowania?
(N= 100% = ogół badanych)



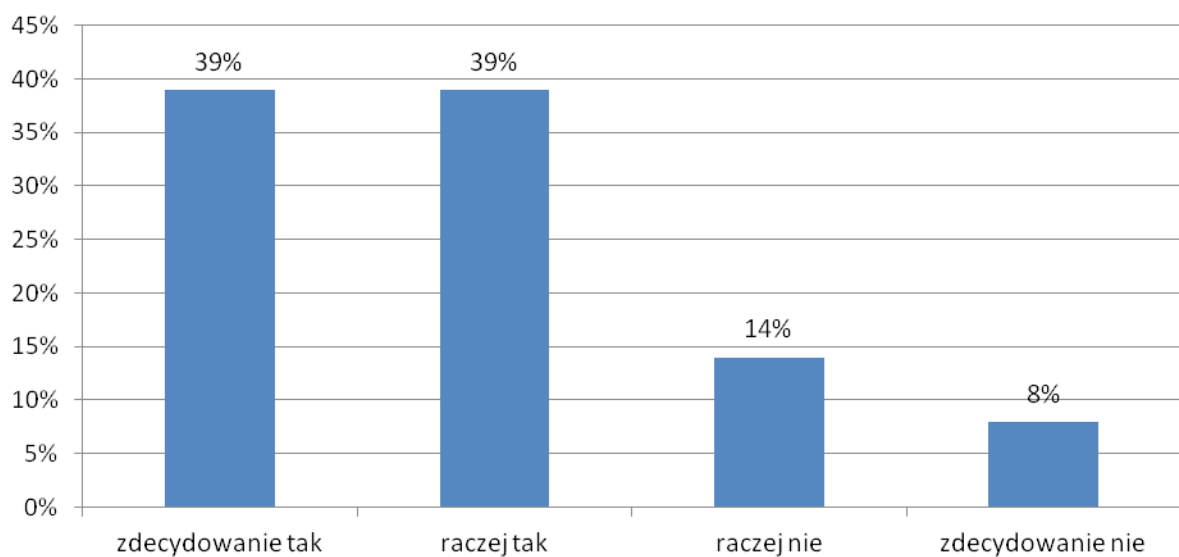
Rys. 4. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy ktoś z Pana(i) otoczenia lub bliska Panu(i) osoba doświadczyła odmiennego/gorszego traktowania ze względu na swoją przynależność do grupy narażonej na dyskryminację? (płeć, wiek, orientacja, pochodzenie, niepeł)



Rys. 5. Ze względu na jaką cechę spotkało tę osobę odmiennie/gorsze traktowanie?
(N= 100% = ogół badanych)



Rys. 6. W tym roku w Gdańsku powstało Gdańskie Centrum Równego Traktowania, którego celem jest bezpłatne prawne i psychologiczne wsparcie gdańszczan, którzy doświadczyli odmiennego/gorszego traktowania ze względu na swoją przynależność do grupy narażonej



Wywiady zogniskowane grupowe (fokusy)

Zgodnie z założeniami ewaluacji przeprowadzono trzy zogniskowane wywiady grupowe:

Pierwszy: z kadrą zarządzającą GCRT oraz ze specjalistami ds. wsparcia z poszczególnych organizacji, których dla odróżnienia od innych specjalistów nazywać będziemy koordynatorami. Fokus odbył się 3 października i wzięło w nim udział 10 osób.

Drugi: z członkami i członkiniami Gdańskiej Rady ds. Równego Traktowania i Rady Imigrantów i imigrantek. Fokus odbył się 7 października i wzięło w nim udział 5 osób.

Trzeci: ze specjalistami/specjalistkami oraz ekspertami/ekspertkami z poszczególnych organizacji, osobami pracującymi bezpośrednio z klientami. Fokus odbył się 9 października i wzięły w nim udział 3 osoby.

W związku z nieobecnością podczas fokusów przedstawicieli PSONI i Tolerado przeprowadzono z nimi dodatkowe wywiady indywidualne (6).

Celem badania była **ewaluacja dotychczasowych działań** GCRT pod kątem funkcjonowania Centrum w przyszłości (co się sprawdza i działa dobrze, a co jest wyzwaniem i co należałoby zmienić) i **wypracowanie wstępnych rekomendacji** w zakresie funkcjonowania GCRT (ukierunkowaniu i dopasowaniu wsparcia) oraz realizacji polityk równościowych przez Miasto.

Zostały także zebrane informacje dotyczące charakteru zjawiska dyskryminacji i przemocy z nienawiści, informacje na temat oczekiwanego przez mieszkańców i mieszkanki rodzaju wsparcia oraz użyteczności wsparcia udzielanego przez Centrum pod kątem dostosowania do potrzeb mieszkańców. Należy mieć na uwadze, że dane zebrane podczas wywiadów grupowych mają charakter jakościowy, a więc dotyczą indywidualnych przypadków i uogólnionych refleksji specjalistów/specjalistek na podstawie ich doświadczeń związanych z udzielaniem wsparcia osobom narażonym na dyskryminację i przemoc.

Ocena dotychczasowych działań GCRT w opinii kadry zarządzającej oraz osób pracujących w projekcie

Projekt GCRT jest realizowany od połowy kwietnia 2019 jako projekt pilotażowy. Główna siedziba GCRT mieści się na Biskupiej Górcie obok siedziby stowarzyszenia Waga (oraz Domu Sąsiedzkiego i Centrum Wsparcia Seniora). Klienci mogą jednak korzystać ze wsparcia Centrum w różnych punktach Gdańska, ponieważ w skład GCRT wchodzi 7 różnych organizacji pozarządowych wyspecjalizowanych we wsparciu konkretnych grup narażonych na dyskryminację. Uczestnicy wszystkich wywiadów byli zgodni, że **stworzenie takiej sieci**

organizacji jest jednym z największych sukcesów projektu i zdecydowanie ułatwia realizowanie wsparcia. Wartością dodaną jest także lepsza współpraca organizacji w sprawach wykraczających poza zakres GCRT.

Badanie było realizowane na początku października, obejmuje więc okres samych początków tworzenia się Centrum i jego pojawiania się w świadomości mieszkańców i mieszkanek. W przekonaniu wszystkich osób biorących udział w wywiadach grupowych, pierwsze pół roku to bardzo krótki czas na realizację tak dużego projektu, który wymaga oddelegowania dużych nakładów sił na jego wdrożenie, ustalenie najlepszego sposobu współpracy wewnętrznej oraz komunikację zewnętrzną o działaniach Centrum. Dodatkowo osobom wdrażającym projekt towarzyszyło poczucie niepewności związane z dalszą perspektywą finansowania działań Centrum, tj. jak będą wyglądały kryteria konkursowe, czy będzie to konkurs wieloletni, który zapewni ciągłość działania i czy projekt złożony przez te same organizacje uzyska finansowanie na przyszły rok/lata. _

Niepewność związana z utrzymaniem Centrum w przyszłości jest zrozumiała dla kadry zarządzającej z uwagi na to, że jest to projekt pilotażowy, a więc dopiero po ocenie pilotażu zostaną podjęte kluczowe decyzje związane z wdrażaniem rekomendacji Modelu RT w latach przyszłych. Jednak niepewność tego typu jest źródłem stresu i dyskomfortu dla osób pracujących w projekcie, dlatego ważne jest z ich punktu widzenia, aby **Miasto znalazło taką formułę realizacji tego zadania, która w optymalny sposób zapewni ciągłość projektu i stałość źródeł finansowania**, np. w formie konkursu wieloletniego uwzględniającego doświadczenia organizacji pracujących przy GCRT.

Inną kwestią podnoszoną przez respondentów jest sam charakter projektu. Oficjalnie GCRT jest projektem, zadaniem zleconym przez Miasto zakładającym wsparcie dla mieszkańców. Jednak sama nazwa i charakter tego zadania mówi o tym, że jest to centrum, a więc ośrodek, kierowany przez organizacje pozarządowe. Rodzi się więc pytanie o zakres autonomii GCRT. Do tej kwestii wrócimy w dalszej części tekstu.

Respondenci zwrócili więc uwagę na to, że potrzebowali czasu na to „żeby rozkręcić Centrum”, „poczuć bardziej ten projekt”, „żeby wiedzieć, co się robi” oraz przekazać informację o działaniach Centrum klientom i klientkom. Warto podkreślić, że osoby pracujące w projekcie są bardzo zaangażowane w jego realizację i nierzadko poświęcają swój

wolny czas na zadania w projekcie, które nie zostały ujęte (lub których nie można było ująć) w budżecie. Tym organizacjom, które posiadały duże struktury i wielu etatowych pracowników łatwiej było sobie poradzić z wdrożeniem projektu. Organizacje te miały też już wypracowane ścieżki udzielania wsparcia prawnego i psychologicznego, więc szybciej mogły włączyć projekt GCRT do swoich zasobów. Mniejsze i działające w oparciu o wolontariat potrzebowały więcej czasu. Warto zauważyć, że organizacje pracujące z grupami narażonymi na dyskryminację w naszym kraju borykają się ze stałym niedofinansowaniem swojej działalności i dyskryminacją, stąd też każdy projekt zakładający ich udział w działaniach równościowych prowadzonych przez Miasto powinien uwzględniać te trudności instytucjonalne i zakładać więcej czasu/środków na realizację przez nie działań projektowych. Na tym etapie można powiedzieć, że jest to główny powód, dla którego liczba przyjętych w ramach GCRT klientów i klientek różni się między organizacjami. Zdaniem kadry zarządzającej, jak i ewaluatorów projekt GCRT powinien zakładać czas na tzw. rozruch, jednak według twórców projektu niemożliwe było założenie tego czasu z uwagi na wytyczne konkursowe i wyśrubowane kryteria oceny efektywności tego typu projektów stosowane przez komisje związane przede wszystkim z ilością i kosztem godzin wsparcia klientów.

Zdaniem ewaluatorów w przypadku projektów innowacyjnych, jakim niewątpliwie jest projekt GCRT, **kryteria oceny efektywności powinny być inne niż w przypadku zwykłych projektów, realizowanych przez podmioty w mniejszym partnerstwie oraz uwzględniać innowacyjność zaproponowanych rozwiązań** (federacja organizacji, która potrzebuje wypracować system wspólnego działania, współpraca organizacji jako synergia podnosząca efektywności udzielanego wsparcia, jego lepsze dopasowanie do potrzeb klientów i klientek), **jak i specyfikę pracy z organizacjami działającymi na polu równości** (które często same są dyskryminowane w dostępie do konkursów lub w przeszłości w ogóle ani na poziomie krajowym, ani na poziomie samorządowym nie zakładano wsparcia świadczonej przez nie działalności i dopiero dzięki wsparciu Miasta następuje stopniowo proces wyrównania szans). **Wytyczne konkursowe i sposób oceny efektywności projektu powinny zostać dostosowane do jego specyfiki.**

Mocne i słabe strony GCRT w opinii kadry zarządzającej, osób pracujących w projekcie oraz członków i członkiń rad - GRRT i RII

Na początku każdego wywiadu poproszono respondentów o wypełnienie krótkiej anonimowej ankiety na temat mocnych i słabych stron GCRT. Poniżej ujęto te wskazania, które pojawiły się więcej niż raz lub te które powtórzyły się potem w dyskusji na forum.

Jako mocne strony wskazano przede wszystkim:

- współpracę pomiędzy organizacjami, dzięki której można korzystać z doświadczenia eksperckiego pozostałych organizacji (powtarzało się we wszystkich wskazaniach),
- szybki i bezpośredni kontakt z przedstawicielami danych organizacji w razie potrzeby,
- dostępność punktów wsparcia dla klientów i klientek,
- poczucie realizacji wspólnej polityki równościowej w Gdańsku,
- wzmocnienie organizacji pozarządowych w Gdańsku,
- zespół – zaangażowany, obowiązkowy, wierzący w to, co robi, otwarty na dyskusję, uwagi i pomysły,
- możliwość superwizji,
- wsparcie Miasta i jego przychylność, w szczególności WRSu,
- możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez wymianę wiedzy z innymi ekspertami/kami,
- możliwość dopasowania wsparcia do potrzeb poprzez wybór różnych ekspertów i ekspertek,
- możliwość uzyskania realnej i bezpłatnej pomocy w przypadku dyskryminacji przez klientów.

Jako słabe strony wskazano przede wszystkim:

- niewystarczającą promocję działań Centrum, w tym brak materiałów anglojęzycznych,
- brak funduszy na prowadzenie działań szkoleniowych i edukacyjnych oraz na kampanie świadomościowe,
- brak oficjalnego wsparcia Miasta – brak otwarcia Centrum, powściągliwość w komunikacji władz miasta na temat jego funkcjonowania,
- ograniczona ilość godzin wsparcia dla klienta,
- rozbudowana sprawozdawczość,
- niepewność związana z kontynuacją projektu, brak wieloletniego finansowania,

- zbyt mała ilość spotkań zespołu zarządzającego z koordynatorami, aby móc na bieżąco reagować na wyzwania w projekcie oraz monitorować czy i jaką pomoc uzyskali klienci,
- niewystarczająca wiedza na temat działań poszczególnych partnerów,
- brak komponentu edukacyjnego.

Poszczególne punkty zostaną rozwinięte w dalszej części raportu.

Rodzaj i użyteczność wsparcia w stosunku do potrzeb klientów i klientek GCRT w opinii kadry zarządzającej oraz osób pracujących w projekcie

Respondenci zgodzili się, że słowo „dyskryminacja” jest dla klientów i klientek słowem trudnym, niezrozumiałym i budzącym lęk. Stąd też w materiałach promocyjnych używa się sformułowania „równe traktowanie”, „niesprawiedliwe traktowanie”, „krzywda”, „poniżające zachowanie”. Dzięki temu oferta jest lepiej rozumiana przez klientów i klientki. Jednak rozszerzenie zakresu tego słowa sprawia, że czasem osoby te zgłaszają się ze sprawami, które nie są dyskryminacją ze względu na określoną przesłankę (np. w szkole dla osób z niepełnosprawnością intelektualną klientka sygnalizuje, że jest źle traktowana przez swoją koleżankę). Zadaniem więc osób pracujących w Centrum jest informowanie w jakich przypadkach możemy mówić o dyskryminacji. Jak pokazuje przykład PSONI sprawdza się przekazywanie informacji tego typu m.in. podczas grup wsparcia.

Każda z organizacji wchodzących w skład GCRT jest wyspecjalizowana w pracy z konkretną grupą osób narażonych na dyskryminację i rekomenduje specjalistów i specjalistki udzielające wsparcia, którzy mają potrzebną wiedzę i doświadczenie do pracy z daną grupą osób. Ten system się sprawdza i jest optymalny z punktu widzenia organizacji, jak i zdaniem osób pracujących w projekcie z punktu widzenia klientów. Klienci bowiem zgłaszają się do konkretnej organizacji, którą znają, której ufają i która ma renomę w ich środowisku ze swoim problemem dyskryminacji i przemocy. W tym miejscu ich zgłoszenie zostaje przyjęte, a oni otrzymują już pierwsze informacje. Bariera związana z ewentualnym powołaniem nowego, anonimowego punktu wsparcia zostaje w ten sposób zniwelowana. Taki system pozwala też przyjmować klientów, z których większość jeszcze nie słyszała o GCRT i zapewnić im natychmiastową pomoc.

Dzięki takiemu systemowi organizacje mogą świadczyć w ramach Centrum pomoc, której nie byłyby w stanie świadczyć - z uwagi na brak środków na grupy wsparcia, asystę, pomoc

prawną i psychologiczną - lub też są w stanie tę pomoc świadczyć szybciej. Zaletą projektu jest także to, że organizacje, które nie zajmowały się do tej pory jakimś rodzajem wsparcia np. prawnym, dzięki projektowi mogą skierować swojego klienta/klientkę do takiego eksperta. Środki z GCRT odciążają też specjalistów pracujących do tej pory w organizacjach wolontaryjnie oraz pomagają organizacjom stać się bardziej profesjonalnymi i zwiększyć skuteczność swoich działań. Dodatkowo organizacje, **dzięki pracy w sieci, wymianie doświadczeń, informacji, bliskiej codziennej współpracy koordynatorów i koordynatorek są w stanie znacznie lepiej odpowiedzieć na potrzeby swoich grup docelowych** - np. FOSA zyskuje wiedzę dotyczącą problemów imigrantów, którzy się do niej zgłaszają z powodu depresji, ale depresja ta wywołana jest dyskryminacją w urzędach; PSONI zyskuje wiedzę na temat osób LGBT, co jest tematem nieporuszonym do tej pory w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną; CWII zyskuje wiedzę co można uznać za dyskryminację ona podstawie doświadczeń CPK.

Osoby pracujące w projekcie jako główne wyzwania związane z pracą z klientami i klientami wskazały:

- **pogodzenie się z gorszym traktowaniem i nierozpoznanie sytuacji**, w której się funkcjonuje **jako dyskryminującej**, a więc brak poszukiwania pomocy i wyuczona bezradność. W związku z tym możliwości wsparcia eksperckiego w ramach GCRT okazują się wsparciem niewystarczającym, ponieważ w takich przypadkach konieczne jest wsparcie długoterminowe.

- **złożoność sytuacji, z jaką trafiają klienci i klientki**. W wielu przypadkach skuteczna pomoc osobie w rozwiązaniu jej problemów z dyskryminacją wymaga zaangażowania psychologa, prawnika oraz asystenta, który udzieli wsparcia w załatwieniu spraw urzędowych lub w szkole i będzie rzecznikiem klienta/klientki w kontaktach z instytucjami długoterminowo, czasami nawet rok lub dłużej. Specjaliści i specjalistki GCRT zakładali, że wsparcie oferowane w ramach działania Centrum ma być intensywne i doraźne, jednocześnie przygotowując osobę doświadczającą nierównego traktowania do tego, by w dalszej perspektywie potrafiła poradzić sobie już samodzielnie, np., korzystając z innych form wsparcia. Jednak, jeśli się weźmie pod uwagę niewydolność zarówno krajowego, jak i samorządowego systemu wsparcia (np. czas oczekiwania na bezpłatną terapię psychologiczną wynosi około 2 lat), samodzielne korzystanie z innych form wsparcia, kontynuując wstępnie udzielone wsparcie

wyduje się nierealne. Część klientów, którym pomocy udziela GCRT, to osoby, które dopiero po długoterminowym, kilkumiesięcznym wsparciu będą w stanie dalej samodzielnie szukać dalszego rozwiązania swoich problemów.

- **niemożność przyjmowania klientów spoza Gdańska**, nawet jeśli zdarzenie dyskryminacyjne miało miejsce w Gdańsku. Szczególnie istotne jest to w sytuacji migrantów, którzy często zmieniają miejsce pobytu, czasem nie z własnej woli.

- **potrzeba wsparcia systemowego** – potrzeba podjęcia działań systemowych po odebraniu zgłoszenia przez klienta, jeśli problem, z którym się zgłosił ma taki wymiar. Podano przykład pisma, którzy otrzymali od szkół migranci, że w danym roku szkolnym dana szkoła nie przyjmuje cudzoziemców. Ponieważ zachodziło podejrzenie, że sytuacja ta nie miała miejsca tylko w dwóch szkołach, konieczne byłoby sprawdzenie szkół pod tym kątem. Inną sprawą byłoby sprawdzenie, czy urzędy nie stosują niedozwolonych klauzul i podjęcie stosownych interwencji - CWII zgłosiło, że ma szereg identycznych spraw dotyczących niedozwolonych klauzul, które powtarzają się regularnie z roku na rok. Proces ten zdaniem respondentów powinno koordynować GCRT i w miarę możliwości pracować nad zmianami systemowymi zapisanymi w prawie, ponieważ tylko to gwarantuje, że procedury antydyskryminacyjne będą trwałe.

- **problem klienta, który wymaga działania na zewnątrz** – np. brak umiejętności stosowania komunikacji specjalnej przez pracowników instytucji pomocowych, jeśli chodzi o osoby z chorobą psychiczną lub niepełnosprawnością intelektualną;

- **traktowanie GCRT jako ciała, które ma rozwiązać trudności systemowe lub indywidualne problemy klientów bez ich osobistego zaangażowania** w zgłoszenie sprawy lub przyjęcie wsparcia. Polega to na przekazaniu informacji o niesprawiedliwym traktowaniu przez klienta i komunikacie: „zróbcie coś z tym” i dotyczy przede wszystkim grupy seniorów i senierek.

- **trudności z udzielaniem wsparcia mężczyznom**. W przypadku przesłanki wiek jest to mała motywacja do udziału w grupach wsparcia. („Trudno ich zaciągnąć na grupę wsparcia, przekonać, że bycie dyskryminowanym to nie wstyd. Mówią, że to już nie warto, to już tak jest przyjęte, że mnie źle traktują”). W przypadku przesłanki płeć zgłosiło się niewielu mężczyzn doświadczających nierównego traktowania, np. w sądach, gdzie czasami bezskutecznie próbują dochodzić swoich praw do równoprawnego rodzicielstwa. Potrzebna jest **lepszą koordynacją zgłoszeń** – z uwagi na różne modele kwalifikacji zgłoszeń w różnych organizacjach została zgłoszona potrzeba wymiany doświadczeń oraz stworzenia dla

specjalistów i specjalistek ścieżki monitorowania, czy i jaka pomoc została udzielona klientowi, od którego przyjęto zgłoszenie.

- **umożliwienie działania poradnictwa prawnego w siedzibie innych organizacji** (do tej pory prawnicy są zobowiązani tylko do spotykania się z klientami w siedzibie Krytyki Politycznej, również jeśli sprawa dotyczy innych przestępstw niż bezwyznaniowość, z punktu widzenia części organizacji jest to niepotrzebne utrudnienie).

- **umożliwienie w szczególnych przypadkach kwalifikacji klienta do udziału w projekcie przez samego eksperta** z uwagi na trudności interpersonalne/duży lęk związany z kontaktem z nową osobą jaką jest specjalistka/specjalista ds. wsparcia.

- **lęk o utratę niezależności** – przez CWII została zgłoszona obawa, czy praca ze sprawami klientów dyskryminowanych przez instytucje miejskie finansowana ze środków miejskich nie będzie utratą niezależności działań.

Pojęcie dyskryminacji i zakres spraw leżących w gestii GCRT w opinii kadry zarządzającej, osób pracujących w projekcie oraz członków i członkiń rad - GRRT i RII

Podczas wszystkich wywiadów grupowych pojawiły się wątpliwości na temat zakresu działań GCRT związanych z samym rozumieniem słowa „dyskryminacja”.

Podczas pierwszego wywiadu grupowego podano przykład naboru na Uniwersytet Trzeciego Wieku organizowanego przez Uniwersytet Gdański. Rekrutacja odbywała się na uniwersytecie, gdzie ustawily się ogromne kolejki chętnych seniorów i seniorek, którzy stali tam od nocy i próbowali się zapisać na zajęcia. Seniorzy sygnalizowali, że ludzie mdleją w kolejkach, nie ma miejsc siedzących i że są traktowani w sposób poniżający. Zgłoszenie odebrało m.in. GCRT.

Podczas wywiadu z kadrą zarządzającą i koordynatorami/koordynatorkami panowało przekonanie, że taka organizacja zapisów jest dyskryminacją seniorów i seniorek. Respondenci zgłosili, że sytuacja z punktu widzenia GCRT była trudna – wymagała ona interwencji, której Centrum nie było władne podjąć. Uważano, że UG nie przygotował odpowiednio rekrutacji pod kątem potrzeb seniorów.

Z kolei z punktu widzenia ekspertów i ekspertek opisana sytuacja nie była dyskryminacją i trudno byłoby podjąć jakąś interwencję prawną w oparciu o istniejące przepisy, choć zgodzano się, że sytuacja psychologiczna seniorów była trudna. Podobnie uważali członkowie

i członkinie rad. Ich zdaniem opisana sytuacja nie była dyskryminacją i sprawa powinna zostać przekierowana do pełnomocnika ds. seniorów. Wahano się jednak czy pełnomocnik jest władny podjąć taką interwencję z uwagi na to, że uniwersytet nie podlega Miastu. A jeśli nie pełnomocnik, to kto w takim razie?

Podczas fokusów nie znaleziono jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy była to sprawa leżąca w kompetencjach Centrum (czy innego ciała), tj. czy doszło do dyskryminacji, czy brak uwzględnienia potrzeb seniorów w tej sytuacji może być tak rozumiany i jaką interwencję mogłoby GCRT podjąć w takiej sytuacji. Specjalistka ds. interwencji zasugerowała, że być może Centrum powinno móc wydać oświadczenie w tej sprawie. Inne osoby zgłosiły jednak wątpliwości, bo GCRT jest projektem, więc jako kto wydawało by oświadczenie? Przeciwni wydawaniu oświadczeń przez GCRT w jakiegokolwiek sprawie byli natomiast członkowie i członkinie rad, ponieważ uważali, że zgodnie z podziałem kompetencji, to one są ciałami, które mają wydawać oświadczenia, natomiast Centrum ma podejmować działania praktyczne. Eksperci mieli natomiast wątpliwości, czy działanie przez oświadczenia przyczyniłoby się do poprawy sytuacji i czy nie należałoby podjąć innego typu działań.

Sami eksperci byli osobami znającymi różne definicje dyskryminacji i dobrze poruszającymi się w tym temacie (np. ekspertka z CPK od razu przytoczyła definicję dyskryminacji z Konwencji Stambulskiej uznającej przemoc za formę dyskryminacji), jednak nawet oni również mieli czasem wątpliwości, które sprawy są dyskryminacją, a które nie i potrzebowaliby konsultacji w zespole GCRT na ten temat. Główna jednak kwestia zgłoszoną przez nich była inna – sygnalizowali, że wiele spraw, którymi się zajmują w swoich organizacjach i które nie budzą ich wątpliwości co do charakteru dyskryminacji, nie jest kwalifikowana jako porada w ramach GCRT. **A więc zdaniem ekspertów organizacje mogłyby przyjmować więcej klientów w ramach Centrum.**

Wydaje się więc, że mimo zdefiniowania przez GCRT na samym początku, co jest dyskryminacją i w jaki zakres spraw leży w gestii Centrum, w zetknięciu z praktyką życia codziennego pojawiają się wątpliwości – co też wydaje się być zrozumiałe w projekcie innowacyjnym. Zdaniem ewaluatorów być może dobrze byłoby w przyszłości wypracować sposób działania w takich sytuacjach np. **formę konsultacji** zbierającą doświadczenia zarówno osób udzielających wsparcia (w tym prawników z poszczególnych organizacji),

koordynujących wsparcie oraz kadry zarządzającej, w tym specjalistki ds. interwencji na temat dookreślenia zakresu spraw jakimi GCRT powinno się zajmować. Wymiana doświadczeń i informacji pomiędzy wszystkimi wymienionymi osobami gwarantować będzie większą spójność posiadanej wiedzy, adekwatne odpowiadanie na potrzeby klientów/klientek oraz profesjonalizację wsparcia. **Warto też następnie przekazać wszystkim osobom pracującym w projekcie wyniki konsultacji np. w formie krótkich konkretnych przykładów opisujących jakie sprawy i dlaczego leżą w gestii centrum, a jakie nie.**

GCRT jako element polityki równościowej Miasta w opinii członków i członkiń rad - GRRT i RII

Wszyscy respondenci bardzo dobrze ocenili pomysł stworzenia GCRT – centrum świadczącego praktyczne wsparcie osobom, które doświadczają dyskryminacji i przemocy.

Jednak członkowie i członkinie rad (GRRT i RII) przyznali, że potrzebowaliby większego kontaktu z GCRT, wypracowania zasad współpracy i stałej komunikacji pomiędzy radami oraz radami a Centrum.

Ponieważ osoby pracujące w Centrum zgłosiły także kwestię prowadzenia przez GCRT działalności interwencyjnej i rzeczniczej, która zdaniem Miasta nie leży w kompetencjach Centrum, o opinię na ten temat zostali zapytani respondenci należący do rad.

Podniesiono następujące kwestie: Czy w ramach swojej pracy GCRT może i powinno interweniować w przypadkach dyskryminacji, przemocy i niesprawiedliwego traktowania? Jaki charakter mogą mieć te interwencje? Jako kto wówczas GCRT będzie interweniować – jako projekt czy jako organizacje pozarządowe? Jak tego typu interwencje będą się miały do całościowej polityki równościowej Miasta tj. działalności rad?

Członkowie rad uważali, że GCRT powinno przede wszystkim udzielać praktycznego wsparcia osobom dyskryminowanym i byli zdania, że **rady przede wszystkim zostały powołane do tego, aby wydawać opinie i oświadczenia w sprawach dotyczących dyskryminacji.** Zgodzili się jednak, że rady pełnią swoją funkcję wolontaryjnie, co ze względu na szczupłość zasobów czasowych uniemożliwia podejmowanie tego typu interwencji we wszystkich sprawach wymagających reakcji. Po dyskusji na temat przypadku rekrutacji na uniwersytet trzeciego

wieku członkowie rad uznali, że sprawa ta wymagała reakcji, jednak nie do końca jasne było czyjej, aby była ona skuteczna. Stwierdzono, że sprawa ta wymagała nie tylko doraźnej interwencji (którą podjęły w końcu media), ale wymaga dyskusji jak do takich sytuacji nie dopuścić w przyszłości i jak skutecznie uwrażliwić władzę UG na potrzeby seniorów. Inną poruszoną kwestią był status rad określony jako doradczy do działalności Prezydenta Gdańska. Rady nie mają niezależności i nie będą mogły skutecznie działać w sytuacjach, w których Miasto nie chce podjąć interwencji. Przedstawiciele szczególnie RII zgłosili, że ich działania są tak ograniczane przez Miasto, że nie czują, że są w stanie rozwiązać problemy społeczności migranckiej („my nic nie możemy”). Reasumując więc rady nie są w stanie skutecznie podejmować interwencji we wszystkich przypadkach z uwagi na szczupłość zasobów i bycie z definicji organem realizującym politykę Miasta.

Podjęto też wątek statusu GCRT, który w obecnej formie jest projektem – zadaniem zleconym przez Miasto – więc też powstaje kwestia jego autonomii, skoro realizuje ściśle określoną politykę miejską wynikającą z rekomendacji Modelu Równego Traktowania i nie jest osobnym ciałem. Zgodnie z tą polityką GCRT jest powołane, by udzielać praktycznego wsparcia osobom dyskryminowanym. Jedna z osób powiedziała, że widziała pracę Centrum jako organizacji udzielającej osobie takich informacji, aby sama mogła sobie poradzić z problemem dyskryminacji. Ewaluator zreferował więc wnioski z wywiadu z kadrą zarządzającą i osobami pracującymi w Centrum, które wskazywały, że w wielu przypadkach, aby pomóc klientowi rozwiązać problem dyskryminacji, konieczna jest długoterminowa, wieloaspektowa praca z klientem i często zmiana systemowa.

Członkowie RII zgłosili, że skuteczna pomoc migrantom zakłada również przydzielenie im asystenta, który pomoże im w sprawach urzędowych i związanych z edukacją. Stąd też GCRT powinno założyć środki na taką pomoc w kolejnych latach oraz zwrócić się z propozycją takiego wsparcia do RII.²⁴

Członkowie rad wskazali też na potrzebę edukacji antydyskryminacyjnej, którą mogłoby prowadzić GCRT pod warunkiem, że miałoby kompetentnych specjalistów oraz na potrzebę prowadzenia kampanii informacyjnych podnoszących świadomość związaną z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

²⁴ W projekcie były założone środki na asystenta i RII mogła zgłosić potrzebę ich wykorzystania.

Działalność edukacyjna GCRT w przyszłości

Pilotaż nie zakładał prowadzenia przez GCRT działalności edukacyjnej. Zdaniem osób pracujących w GCRT, Centrum powinno w jakimś zakresie zajmować się edukacją mieszkańców i mieszkank Gdańska. Z jednej strony zgłoszono potrzebę edukacji w ramach interwencji. To potrzeba pojawiająca się wtedy, gdy klient/klientka zgłasza problem związany z jakąś instytucją miejską, np. dziecko klientki jest dyskryminowane w szkole i zmiana sytuacji wymaga, aby szkoła zmieniła swoje podejście do jakiejś grupy przesłankowej. Wówczas GCRT mogłoby wysłać specjalistów proponujących rozwiązania tej sytuacji w formie systemowej np. warsztatów dla nauczycieli, wypracowywania polityk równościowych przez szkołę, itp. GCRT jako federacja organizacji miałyby najlepsze zasoby, aby delegować odpowiednich ekspertów do pracy z konkretnym problemem.

Inną potrzebą jest ogólna edukacja (nie wynikająca z podjętych interwencji) pracowników poszczególnych instytucji miejskich lub wojewódzkich, dotycząca uwrażliwienia na potrzeby konkretnych grup przesłankowych lub niestosowania dyskryminujących w świetle prawa procedur (np. żądania dodatkowych dokumentów, nieprzyznawania świadczeń na dziecko bez posiadania przez dziecko niewymaganego prawem statusu itp.)

Kadra zarządzająca i część ekspertów zgłosiła potrzebę, aby Centrum posiadało salę szkoleniową na realizację równościowych działań edukacyjnych, którą mogłoby nieodpłatnie udostępniać organizacjom prowadzącym takie działania – tym samym dając ważny wkład w rozwój edukacyjnych działań równościowych w Gdańsku. Proponowano też, aby szkoły w ramach wycieczek poznawały Centrum i ideę przeciwdziałania dyskryminacji.

Eksperti zgłosili potrzebę tego, aby GCRT posiadało fundusz na kształcenie się specjalistów do samodzielnego wykorzystania przez daną organizację według jej potrzeb.

Komunikacja zewnętrzna o działaniach GCRT

Podczas ewaluacji poruszono także temat sposobu docierania do mieszkańców i mieszkank Gdańska z informacją o funkcjonowaniu GCRT. Do tej pory przygotowano stronę internetową, profil w mediach społecznościowych, ulotki i inne materiały promocyjne, zorganizowano też dzień otwarty, przedstawiciele Centrum brali udział w rozmowach z mieszkańcami w ramach okrągłych stołów, dodatkowo GCRT promowały same organizacje partnerskie w grupach osób, z którymi pracują. Kadra zarządzająca Centrum zorganizowała

też spotkania z instytucjami miejskimi takimi jak MOPR, GOS, policja, straż miejska, aby te instytucje mogły od razu skierować osobę potrzebującą pomocy do GCRT. Najefektywniej zdaniem osób pracujących w projekcie działa poczta pantoflowa, gdzie same osoby wiedzące o istnieniu Centrum zaczynają innym przekazywać tę informację. Najczęściej zaś co Centrum klienci są kierowani przez organizacje, do których się zgłosili ze swoim problemem, nie wiedząc jeszcze o istnieniu Centrum. Jest to też dla nich najbardziej naturalna droga kontaktu. Zdaniem osób pracujących w Centrum rozpoznawalność GCRT jest za mała, stąd konieczność dalszych działań w tym zakresie (m.in. poprzez dalsze zintensyfikowanie kontaktów z MOPR, radami dzielnic, kampanie świadomościowe, wydarzenia antydyskryminacyjne, itp.). Część osób wskazała, że proces konsultacji materiałów graficznych Centrum trwał za długo i było w niego zaangażowanych zbyt wiele osób. Przeciągające się konsultacje sprawiały, że opóźniało się informowanie o działaniach GCRT. Wskazano także na trudności związane z brakiem jasnej wizji sposobu komunikacji i konfliktów w samej grupie zarządzającej komunikacją na ten temat. Zdaniem ewaluatora warto pomyśleć o przygotowaniu **wspólnej strategii komunikacyjnej i planu działań, który zostanie wypracowany z udziałem organizacji biorących udział w projekcie.**

Uczestnicy wszystkich fokusów byli zgodni, że rozpoznawalności Centrum pomogłoby jego oficjalne otwarcie przez Miasto – zorganizowanie osobnej konferencji prasowej, pochwalenie się projektem i nagłośnienie przez media. Zdecydowana większość osób podczas wszystkich fokusów wyraziła swoje zaskoczenie, że do takiego oficjalnego otwarcia przez Miasto nie doszło, a pani prezydent Aleksandra Dulkiewicz wręczyła tylko klucze stowarzyszeniu Waga do nowej siedziby, a przy okazji także do GCRT. Uczestnicy fokusów mieli wrażenie, że Miasto nie chce nagłaśniać tematu równości, ponieważ uważa go za niewygodny. Szczególnie mocno na ten temat wypowiedali się członkowie rad. Przedstawiciel rady migrantów powiedział wręcz, że rada traci zaufanie swojej społeczności, bo większość interwencji, które chce podjąć w sprawach dyskryminacji migrantów, nie znajduje aprobaty Miasta, a tym samym do nich nie dochodzi.

Na trudności związane z kontrolowaniem treści komunikowanych przez GCRT zwróciły też uwagę osoby pracujące w Centrum. Przede wszystkim proces uzgadniania komunikatów jest bardzo długi, po drugie osoby pracujące w Centrum mają poczucie, że Miasto narzuca GCRT sposób i zakres komunikacji na temat działań Centrum. Zdaniem ewaluatorów sygnalizowane

trudności mogą wynikać z niedookreślenia kompetencji poszczególnych ciał równościowych funkcjonujących w mieście i wobec powstania nowego tworu, jakim jest GCRT, braku precyzyjnego rozpoznania jego roli w tym systemie. **Dla sprawnego funkcjonowania Centrum wydaje się więc konieczne ustalenie spójnego podziału kompetencji ciał równościowych w Gdańsku** – ewaluator rekomenduje, aby proces ustalania podziału kompetencji przebiegał **w ścisłej współpracy przedstawicieli GCRT i GRRT i RII z przedstawicielami Miasta.**

Eksperci zwrócili też uwagę, że warto, aby GCRT informację o swoich działaniach napisaną w bardzo prosty sposób – co gdzie można załatwić; co zrobić jeśli jesteś świadkiem itp. – dystrybuowało w środkach komunikacji miejskiej, sądach, urzędach

Ocena dotychczasowych działań GCRT w opinii jego klientów/klientek – wywiady pogłębione

Zgodnie z założeniami ewaluacji w pierwszym jej etapie przeprowadzono 6 wywiadów indywidualnych z osobami, które w ostatnim okresie zgłosiły się do GCRT po pomoc. Wywiady zostały przeprowadzone w dniach 7-14 października, telefonicznie, w oparciu o jeden wspólny kwestionariusz. Do wywiadów organizacje zrzeszone w GCRT rekomendowały swoich klientów/ki, którzy doświadczyli różnych rodzajów dyskryminacji i byli lub wciąż są odbiorcami pomocy w ramach GCRT. Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady, doświadczyły dyskryminacji z uwagi na pięć przesłanek: płeć, wyznanie/bezwyznaniowość, orientację psychoseksualną, pochodzenie etniczne/narodowe oraz wiek. Nie przeprowadzono wywiadu z klientem/ką doświadczającym przemocy z powodu niepełnosprawności - wnioski z rozmów z osobami doświadczającymi wykluczenia z powodu tej przestanki znajdują się w raporcie końcowym ewaluacji GCRT.

Sześć osób, z którymi przeprowadzono wywiady, to:

- Seniorka w wieku 70+, klientka stowarzyszenia WAGA
- Kobieta homoseksualna, w wieku 30+, klientka stowarzyszenia na rzecz osób LGBT Tolerado
- Nauczycielka, Polka, która podjęła interwencję w gdańskiej szkole na rzecz 14-letniego ukraińskiego ucznia, ze wsparciem Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek
- Imigrant z kraju hiszpańskojęzycznego, klient stowarzyszenia FOSA
- Kobieta w wieku 30+, klientka stowarzyszenia CPK
- Kobieta w wieku 30+, klientka KP

Wszyscy respondenci podkreślili, że pomoc, którą otrzymali, jest nieoceniona i bardzo w Gdańsku potrzebna. Z wywiadów wynika jednocześnie, że dostęp do pomocy nie jest powszechny. Respondenci/cki otrzymali informację o pomocy świadczonej przez GCRT dzięki

uprzedniej znajomości z pracownikami organizacji uczestniczących w projekcie lub uczestnictwie w spotkaniach prowadzonych przez tę organizację. Jedna osoba trafiła do skierowana przez MOPR, a druga znalazła ogłoszenie FOSy o pomocy dla cudzoziemców na portalu Expats in Tricity. Wszyscy respondenci podkreślili, że o GCRT wie niewiele osób i że z pomocą należy docierać do znacznie większej liczby osób, gdyż zapotrzebowanie jest bardzo duże.

Respondenci/cki twierdzili, że dyskryminacja nie jest terminem, który znali lub z którym się utożsamiali. Nie utożsamiali również swoich problemów z zagadnieniem nierównego traktowania, ale przemocy, niesprawiedliwości, naruszenia godności. W procesie świadczenia pomocy przez punkty GCRT następował proces, jak to określiła jedna z klientek, "nazwania spraw po imieniu" - jasnego określenia, że dany problem czy doświadczana przemoc ma źródło wynikające z przesłanki dyskryminacyjnej, jest zjawiskiem powtarzalnym, do którego można przyłożyć obiektywne kategorie i wiedzę. Ten proces respondenci uznali za wzmacniający, podkreślili wagę uznania i wysłuchania. Byli również zadowoleni z otrzymania konkretnej pomocy prawnej i psychologicznej. Waga takiego uznania była podkreślana także w świetle bagatelizacji, negacji lub wręcz ośmieszania doświadczeń i przemocy motywowanej uprzedzeniami przez policję czy w procesie sądowym.

Jako że GCRT to sieć punktów/organizacji z już ustabilizowaną rozpoznawalnością wśród odbiorców, respondenci zostali zapytani o wiedzę o powstaniu GCRT i to, z jakich środków finansowane są kierowane do nich usługi. Niemal wszystkie osoby wiedziały o powstaniu GCRT i fakcie, że są to środki dedykowane rozwiązywaniu problemów związanych z dyskryminacją. Jedna osoba nie była w stanie sobie przypomnieć ani nazwy organizacji z pomocy której skorzystała, ani źródła finansowania.

Klienci bardzo chętnie korzystają przede wszystkim z pomocy prawnej, następnie psychologicznej i grup wsparcia. Jednocześnie wskazują, że po pomoc zgłaszali się często w sytuacji wysokiego zaawansowania problemów, zagrożenia życia, zdrowia, bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej, kiedy pomoc prawna była niezbędna. CPK wsparł respondentkę asystentką rodziny, co zostało uznane za niezwykle cenne. Grupy wsparcia dla kobiet także zostały ocenione bardzo wysoko: służą nie tylko wsparciu; stanowią również źródło uwrażliwienia na różnorodność z uwagi na to, że uczestniczkami są kobiety w różnym wieku,

nieheteronormatywne i in. Jakość wsparcia udzielonego przez GCRT została oceniona bardzo wysoko: „Jest fachowo, rzetelnie, szybko, wysłałam tam potem zaprzyjaźnione panie (CPK)”; „To niesamowite dowiedzieć się, że istnieje bezpłatna pomoc dla cudzoziemców (FOSA)”, „Jestem bardzo zadowolona, wszyscy są zaangażowani, ze szczerą troską; tłumaczą jakie mamy opcje, są mocno wspierający, wiemy co mamy robić dalej (Tolerado).

W trakcie wywiadów respondenci wskazali następujące aspekty wsparcia ze strony GCRT, które można poprawić lub dodać do zakresu działań GCRT w przyszłości:

- Punkty GCRT powinny jaśniej tłumaczyć jakie wsparcie jest możliwe, jego zakres oraz czas trwania. Niektórym osobom potrzebne jest dłuższe wsparcie prawne, nieodpłatne lub w niewysokiej odpłatności.

- Docieranie z pomocą i informacją do większej liczby osób z uwagi na niską rozpoznawalność zarówno samego GCRT, jak i zrzeszonych organizacji. Respondenci rekomendują, by znacznie wzmocnić kanały komunikacji, m.in. poprzez reklamy i kampanii, np. w środkach transportu miejskiego, w duchu „im szerzej, tym lepiej”. Ważnym aspektem jest również wyraźne podkreślanie, że pomoc jest bezpłatna. Inną barierą dostępności jest również kwestia językowa; podkreślono potrzebę zadbania o tłumaczenia, zarówno dokumentów, jak i strony GCRT, oraz tłumaczeń ustnych, m.in w sądach czy na policji.

- Wzmacnianie przez GCRT usługi wsparcia asystentów/ek, którzy towarzyszą w sądzie i na innych spotkaniach z instytucjami. Respondenci podkreślali, że potrzebowaliby mocniejszego wsparcia prawnego przed sądem - który może być uprzedzony względem cudzoziemców i wydaje wyroki, które nie zostałyby wydane Polakom lub względem kobiet, które traktowane są w sposób stereotypowy. Respondenci/cki potwierdzili, że wsparcie asystentów zmieniało sposób postrzegania przez sądy czy policję, wzmacniał ich pozycję.

- Stworzenie jaśniejszych procedur postępowania w przypadkach dyskryminacji systemowej, gdzie sprawa nie dotyczy pomocy interwencyjnej: określenie, co będzie się dziać ze zgłoszeniem, jaką rolę w reagowaniu będzie miała osoba zgłaszająca, kto i kiedy się skontaktuje, jak sprawa będzie procedowana.

- Zastanowić nad nazwą "równego traktowania", które nie brzmi jak odpowiedź na problem przemocy czy braku bezpieczeństwa, ale czegoś kulturowego, światopoglądowego.

Podkreślania godności każdego człowieka, zadbania o większą reprezentację osób starszych w zatrudnieniu w różnych miejscach, które mają animować działania społeczne, międzypokoleniowe, dedykowane seniorom/kom.

- Praca na rzecz zmian postaw policji, która w doświadczeniach klientów działa w sposób poniżający w sprawach dyskryminacji i przemocy wobec kobiet czy osób LGBT+.

- Obowiązkowe szkolenia antydyskryminacyjne w każdej szkole, uświadomienie rad pedagogicznych w zakresie równego traktowania, a także praca nad zmianą świadomości; instytucje często nie wiedzą, że robią coś nie tak - dyskryminacja jest na porządku dziennym.

- Praca nad zmianami systemowymi w zakresie przesłanki bezwyznaniowości poprzez wycofanie religii ze szkół, zdjęcia krzyży w salach szkolnych (ew. zostawienia ich tylko w sali katechetycznej. Religia powinna być tylko na pierwszej lub ostatniej godzinie. Konieczne jest przeszkolenie katechetów/ek z tematyki równego traktowania (prowadzone np. przez odpowiednio przygotowanego katechetę).

Analiza danych ilościowych

Zgodnie z założeniami ewaluacji przeprowadzono badanie ilościowe dotyczące oceny funkcjonowania Gdańskiego Centrum Równego Traktowania. Przebadano niewiele ponad 300 osób, z czego 100 było klientami zewnętrznymi Centrum – osobami, które bezpośrednio skorzystały z pomocy prawnej, psychologicznej lub grup wsparcia, 100 klientami wewnętrznymi Centrum – osobami pracującymi w służbach społecznych MOPR, które w miarę możliwości miały kierować do Centrum swoich klientów oraz 120 osób należących do grup dyskryminowanych, do których oferta GCRT jest kierowana, ale nie korzystały jeszcze bezpośrednio z usług Centrum. Badanie zostało przeprowadzone w styczniu 2020 roku. W przypadku osób, które korzystały z usług GCRT przeprowadzono wywiady telefoniczne, w przypadku pozostałych dwóch grup rozesłano ankietę poprzez MOPR lub organizacje działające na rzecz grup dyskryminowanych.

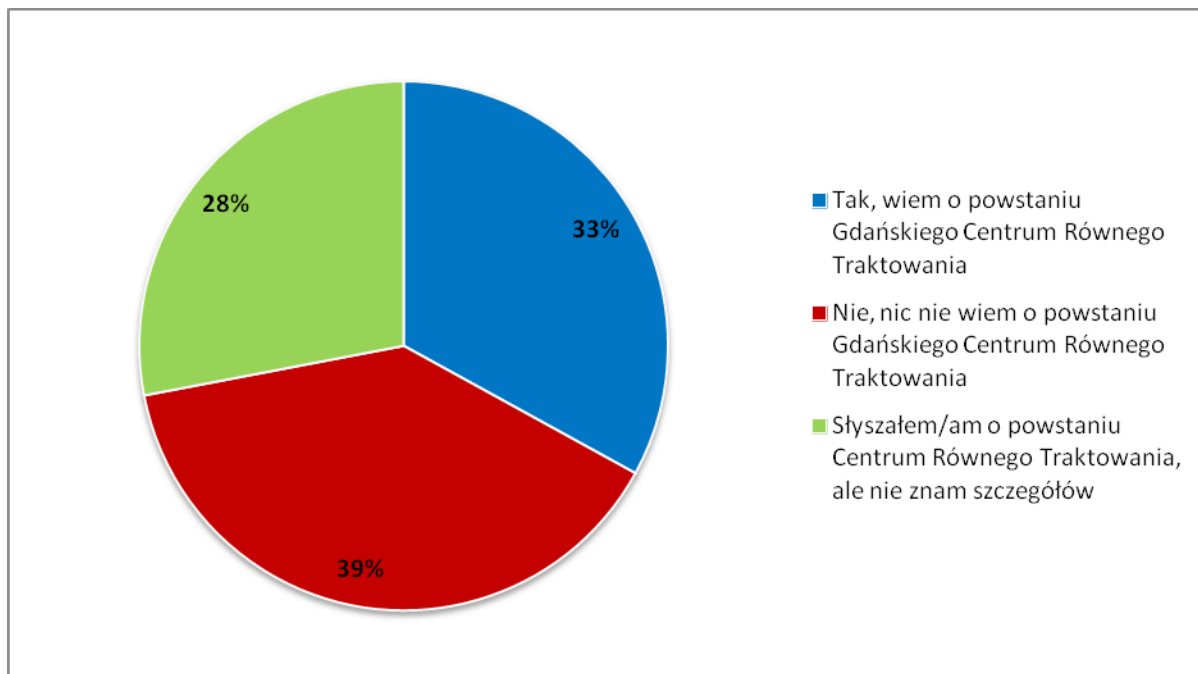
Badanie służb społecznych

W badaniu wzięło udział 100 osób pracujących w służbach podległych MOPR. Jeśli chodzi o płeć respondentów w 90% były to kobiety, a w 9% mężczyźni, jedna osoba zaznaczyła odpowiedź „inna”. Wiek badanych był bardzo zróżnicowany: 9% nie ukończyło jeszcze 25 roku życia, a 14% było w wieku powyżej 56 lat. Dwie trzecie pozostałych badanych miało od 26 do 55 lat.

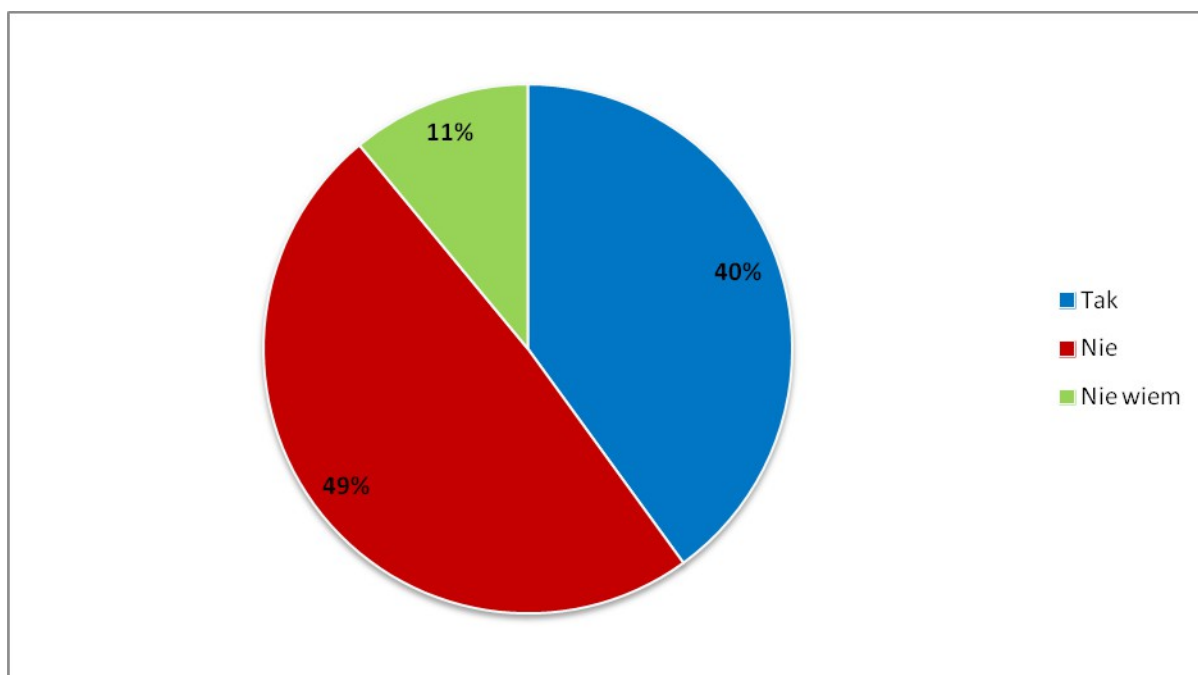
Większość osób wiedziała lub przynajmniej słyszała o powstaniu GCRT (61%). Duża część (40%) zetknęła się w ciągu ostatnich 12 miesięcy z osobami doświadczającymi dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, narodowość, niepełnosprawność lub religię, jednak tylko 16% skierowało te osoby do GCRT. Blisko połowa wszystkich respondentów wiedziałaby, jak się skontaktować z GCRT w przypadku klienta doświadczającego gorszego traktowania. Praktycznie wszyscy respondenci uważali, że władze miasta Gdańska powinny wspierać osoby doświadczające dyskryminacji (z czego 70% uważało, że zdecydowanie tak), jedna osoba była zdecydowanie przeciwna.

Poniżej na wykresach zostały zilustrowane szczegółowe wyniki badania.

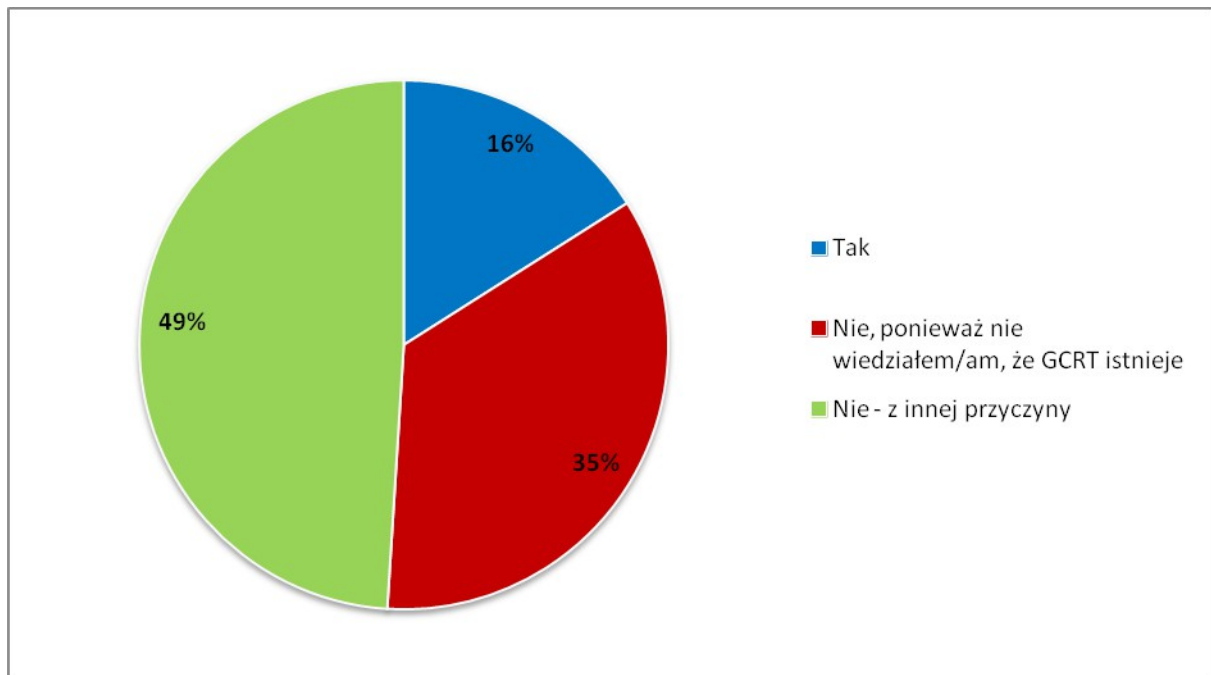
Rys. 7: Czy słyszał/a Pan/i o tym, że w 2019 roku w Gdańsku powstało Centrum Równego Traktowania, które oferuje bezpłatne porady dla gdańszczan i gdańszczanek, którzy doświadczyli gorszego traktowania z uwagi na niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, pochodzenie, płeć lub religię?



Rys. 8: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zetknął/a się Pan/i z osobą doświadczającą gorszego traktowania ze względu na swój wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość, niepełnosprawność lub religię?

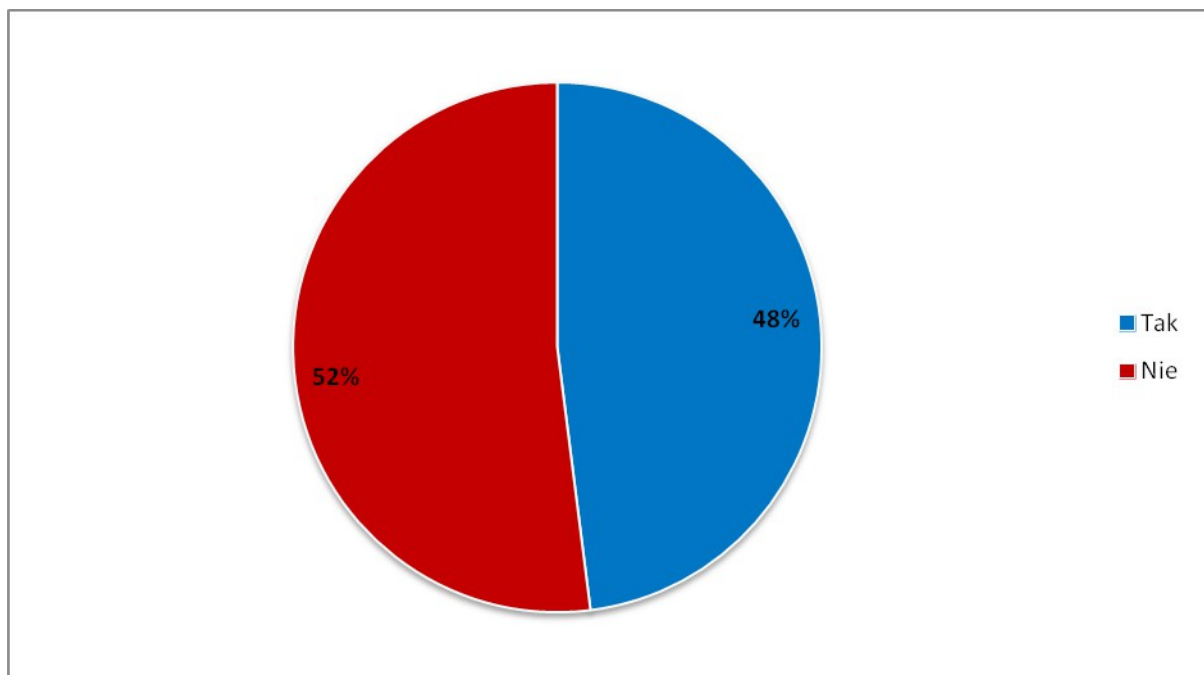


Wykres 3. Czy skierował Pan/i tę osobę do Gdańskiego Centrum Równego Traktowania? (tylko osoby, które odpowiedziały „tak” w poprzednim pytaniu)

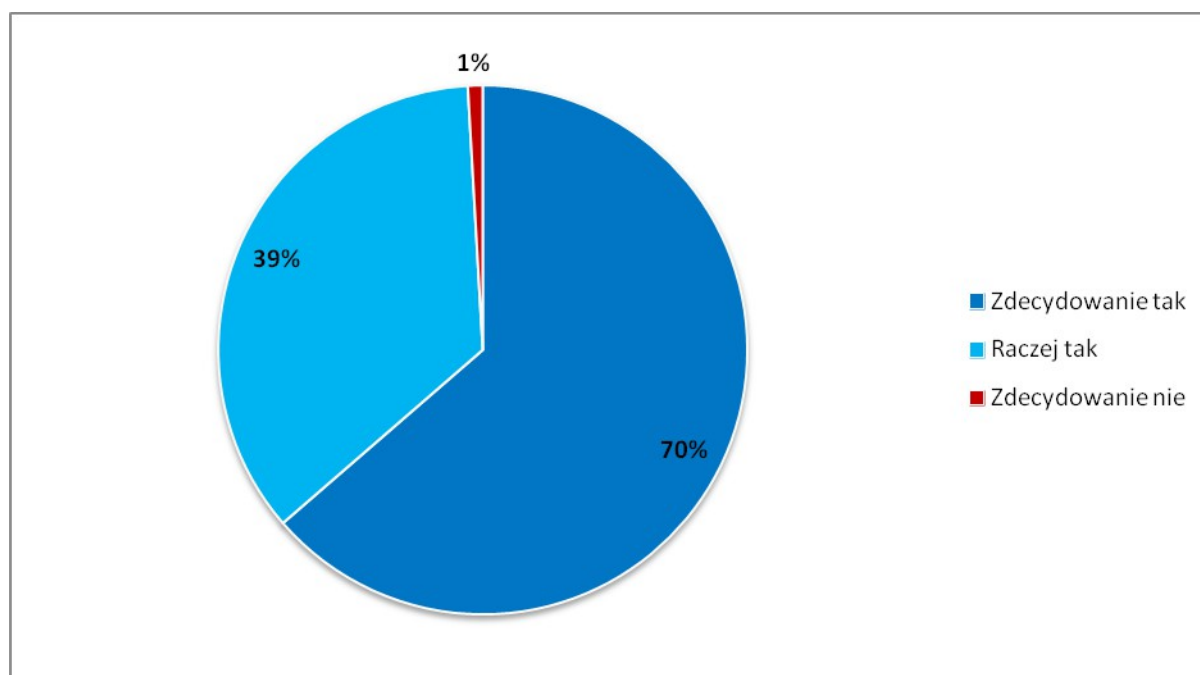


Warto zauważyć, że nie wystąpiła przyczyna „nie, dlatego że nie wiedziałem/am, jak się skontaktować z GCRT”

Wykres 4. Czy w razie takiej potrzeby wiedział/a/by Pan/i, gdzie mieści się Gdańskie Centrum Równego Traktowania lub jak się z nim skontaktować?



Wykres 5. Czy Pana/i zdaniem, władze miasta Gdańska powinny podejmować działania wspierające osoby doświadczające dyskryminacji, mowy nienawiści i przemocy motywowanej uprzedzeniami?



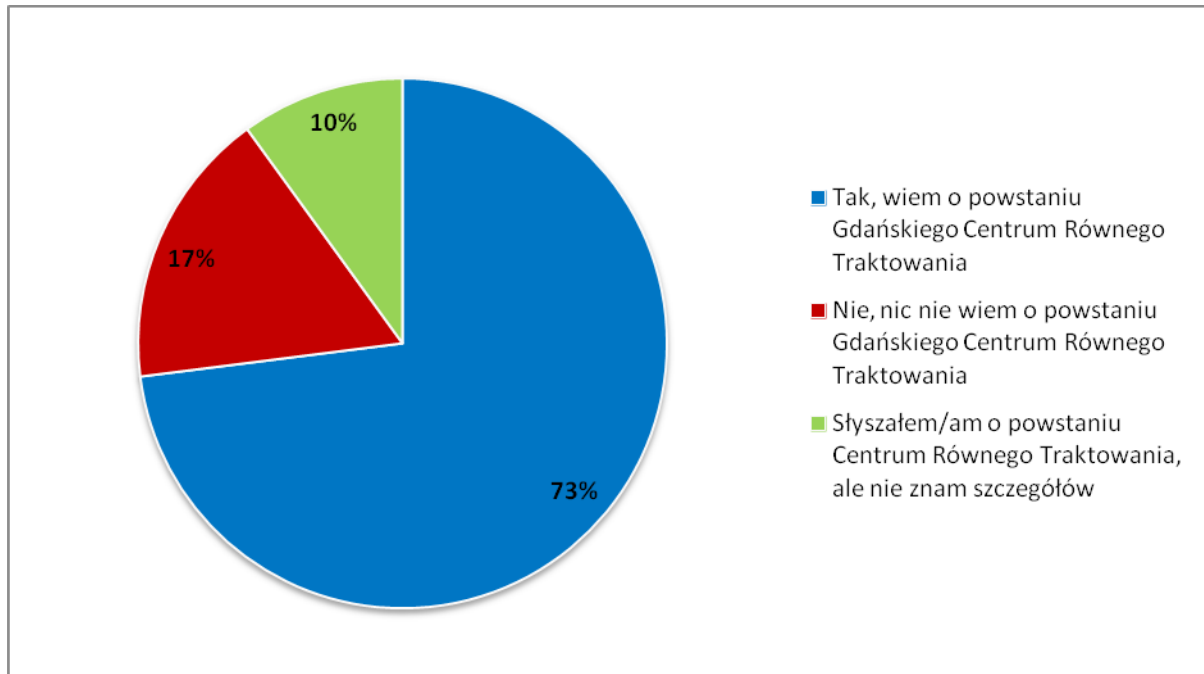
Badanie osób należących do grup dyskryminowanych

W badaniu wzięło udział 120 należących do grup dyskryminowanych ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną lub tożsamość płciową, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie. Jeśli chodzi o płeć respondentów w 81% były to kobiety, a w 17% mężczyźni, dwie osoby zaznaczyły odpowiedź „inna”. Badani byli raczej młodzi – jedna czwarta do 25 roku życia (24%), dwie trzecie w wieku od 26 do 45 lat, a co dziesiąta osoba miała powyżej 46 lat.

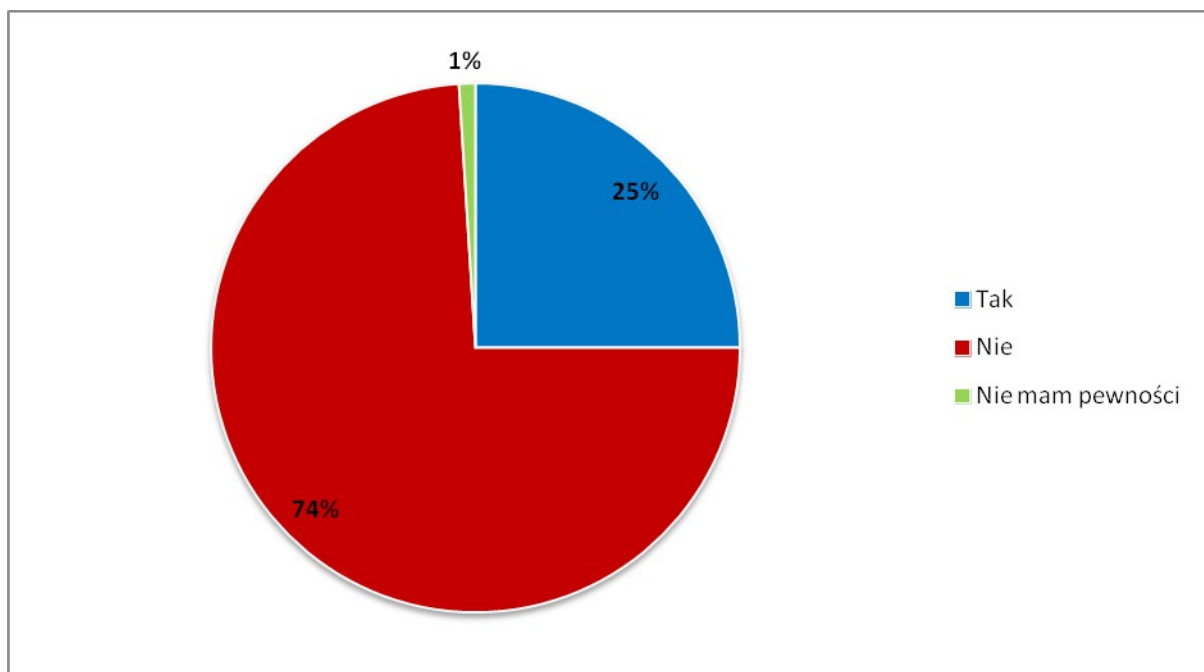
Zdecydowana większość osób wiedziała lub słyszała o powstaniu GCRT (83%), a jedna czwarta ankietowanych (25%) korzystała już z jego wsparcia. Również zdecydowana większość (87%) zgłosiłaby się do Centrum po pomoc w rozwiązaniu swoich problemów związanych z dyskryminacją. Trzy czwarte badanych (76%) wiedziałyby, jak w razie potrzeby skontaktować się z GCRT. Aż 90% respondentów zdecydowanie uważało, że władze miasta Gdańska powinny wspierać osoby doświadczające dyskryminacji, 7% było na „raczej tak”. Dodatkowo kilka osób zamieściło spontaniczne pozytywne komentarze na temat działalności GCRT.

Poniżej na wykresach zostały zilustrowane szczegółowe wyniki badania.

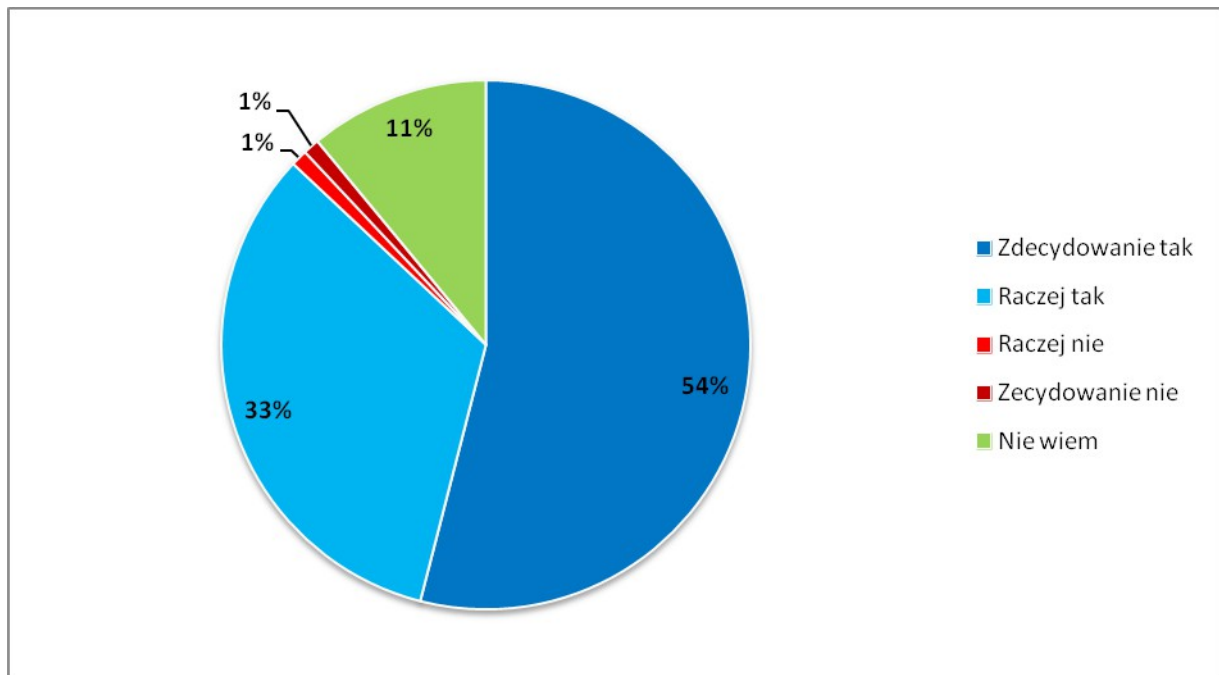
Rys. 7: Czy słyszał/a Pan/i o tym, że w 2019 roku w Gdańsku powstało Centrum Równego Traktowania, które oferuje bezpłatne porady dla gdańszczan i gdańszczanek, którzy doświadczyli gorszego traktowania z uwagi na niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, pochodzenie, płeć lub religię?



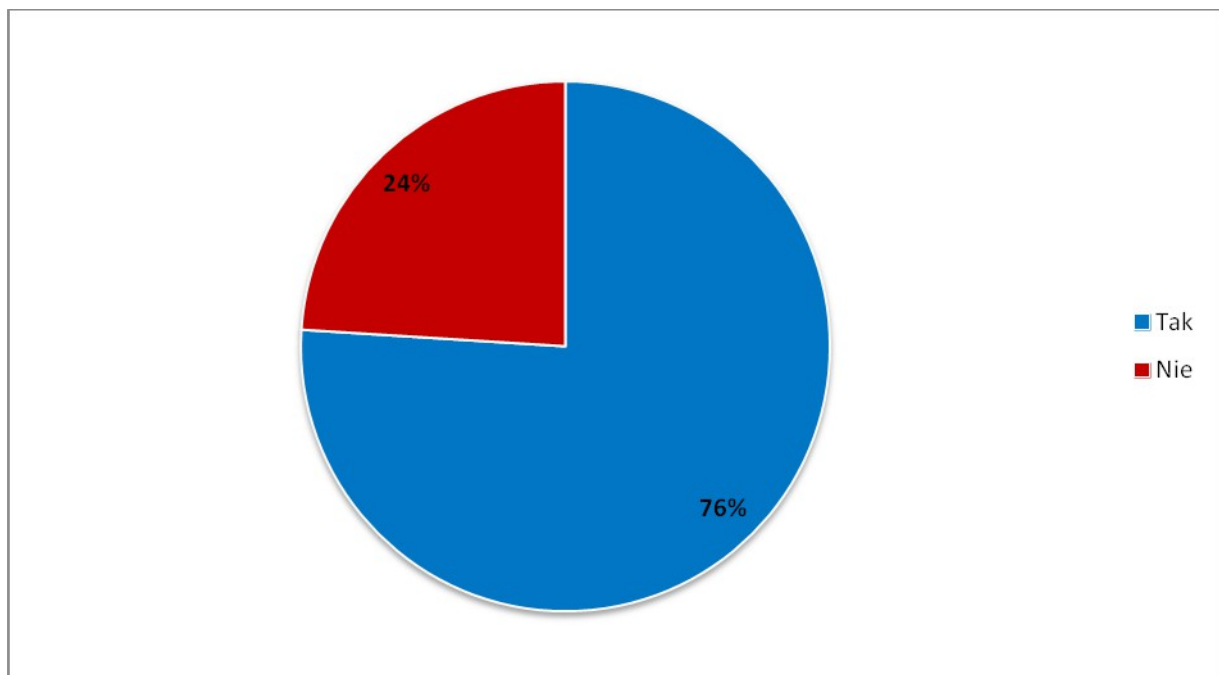
Rys. 8: Czy w ciągu ostatniego roku korzystał/a Pan/i ze wsparcia Gdańskiego Centrum Równego Traktowania?



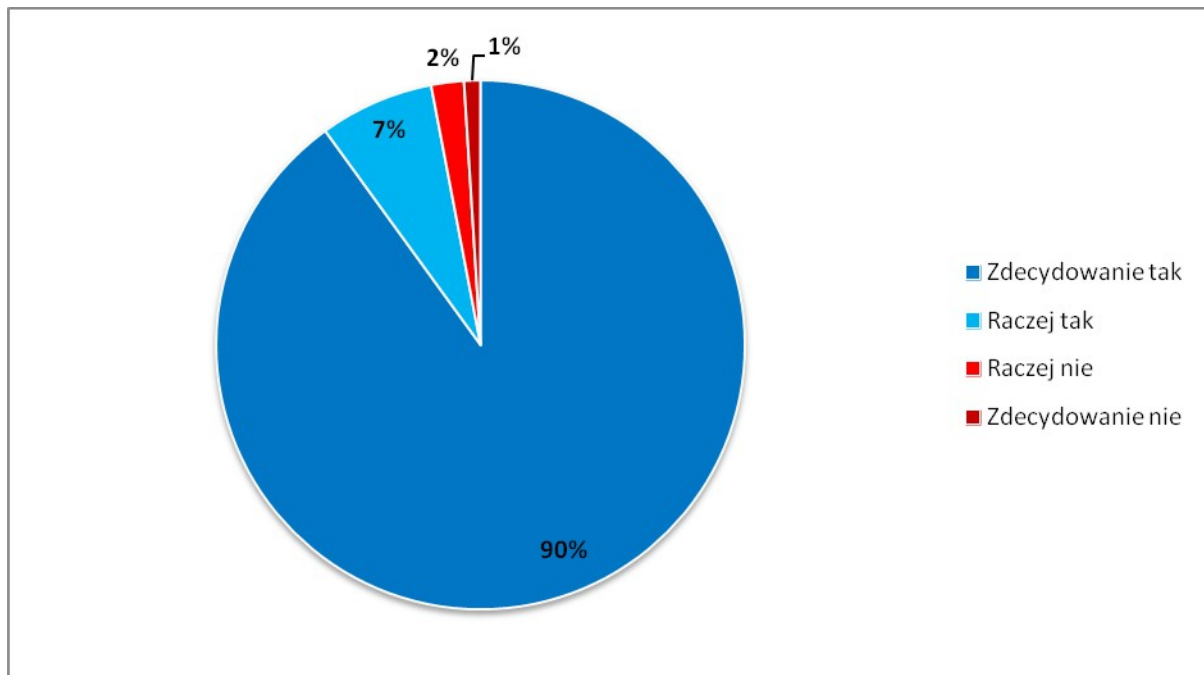
Rys. 9: Czy ze swoimi problemami związanymi z dyskryminacją zgłosiłby/zgłosiłaby się Pan/i do Gdańskiego Centrum Równego Traktowania?



Rys. 10: Czy w razie takiej potrzeby wiedziałby/wiedziałaaby Pan/i gdzie mieści się Gdańskie Centrum Równego Traktowania lub jak się z nim skontaktować?



Rys. 11: Czy Pana/i zdaniem, władze miasta Gdańska powinny podejmować działania wspierające osoby doświadczające dyskryminacji, mowy nienawiści i przemocy motywowanej uprzedzeniami?



Respondenci mieli też możliwość skomentowania tematu ankiety. Pojawiały się cztery pozytywne wypowiedzi:

Bardzo podobają mi się takie społeczne inicjatywy. W naszym społeczeństwie trzeba dużo zmienić, żeby każdy mógł czuć się tu bezpiecznie.

To wspaniale, że jesteście!

Dziękuję za pomoc.

Dziękuję za to, co robicie i obyście trwali zawsze!

Badanie klientów GCRT

W badaniu wzięło udział 100 osób, które korzystały ze wsparcia GCRT w 2019 roku. Skontaktowano się z osobami, które pozostawiły swój numer telefonu lub adres mailowy oraz wyraziły zgodę na kontakt. We wszystkich przypadkach przeprowadzono wywiad telefoniczny o wysokim stopniu standaryzacji. Zadano 4 pytania zamknięte oraz dwa pytania otwarte, które umożliwiały pogłębienie tematu w kwestii ewentualnych przyczyn niezadowolenia z usługi („Dlaczego jest Pan/i niezadowolony/a ze wsparcia GCRT?”) oraz ogólnych uwag dotyczących GCRT.

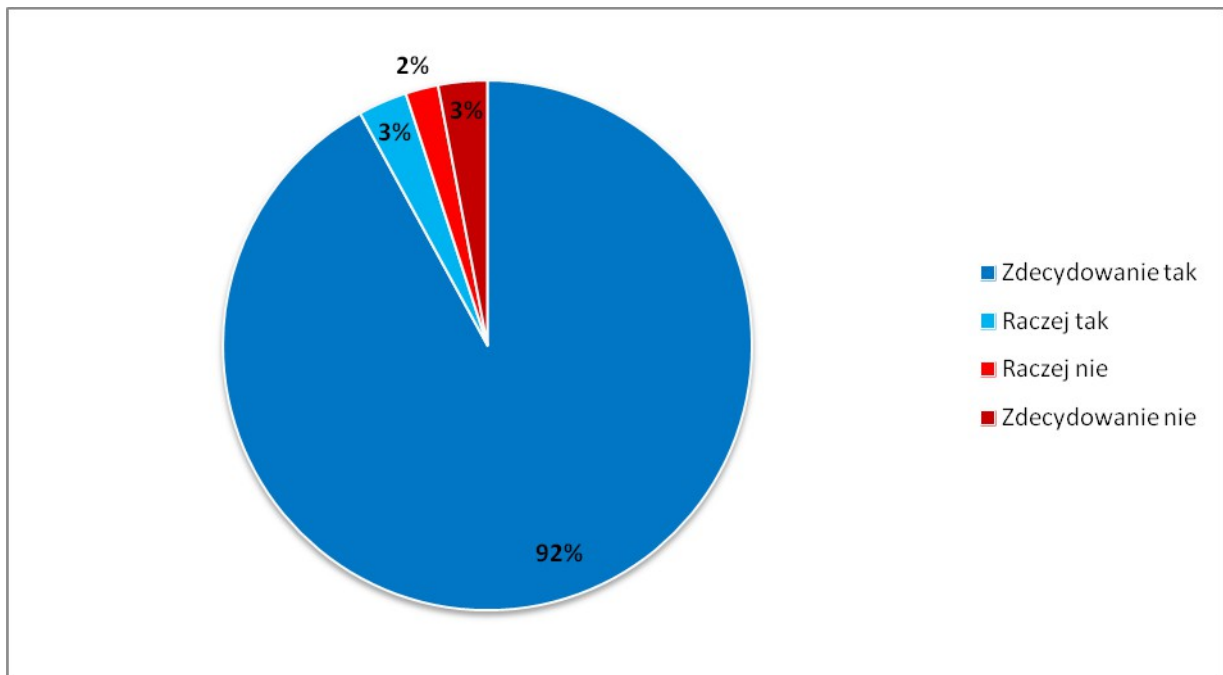
Jeśli chodzi o płeć respondentów w 65% były to kobiety, a w 35% mężczyźni. Wiek badanych był zróżnicowany, średnia wieku badanych wyniosła 40 lat. Wiek i płeć osób badanych odzwierciedla strukturę populacji.

Na zadane w wywiadzie pytanie: „Czy jest Pan/i zadowolony, że skorzystał Pan/i ze wsparcia Centrum?”, większość klientów i klientek odpowiedziała, że „zdecydowanie tak” (92%), lub „raczej tak” (3%). Zaledwie 5 klientów wyraziło swoje niezadowolenie. Osoby te dopytano o powód niezadowolenia i były to: brak wsparcia w sprawie mieszkaniowej (osoba starsza) oraz brak oczekiwanego wsparcia w znalezieniu pracy (osoba z niepełnosprawnością). Obie kwestie wykraczały poza kompetencje GCRT. Jeden z klientów wyraził niezadowolenie z powodu świadczenia usług przez GCRT dla osób LGBT+ (sam należał do grupy osób z niepełnosprawnością). Dwie ostatnie uwagi odnosiły się do kwestii organizacyjnych – zgłoszono brak oddzwonienia przez koordynatora/kę oraz długi czas oczekiwania na usługę. Duża część (75%) badanych ma w swoim otoczeniu osoby, które doświadczają podobnej dyskryminacji co oni/one. Podczas wywiadu osoby te wskazywały, że działalność Centrum powinna być bardziej rozpropagowana w Mieście, i że niektórym osobom jest trudno zgłosić się do GCRT z powodu strachu przed oceną, wstydu lub zwykłego nierozpoznania swojej sytuacji jako dyskryminacji. Większość badanych poleciłaby tym osobom (będącym w podobnej sytuacji) skorzystanie ze wsparcia w GCRT (94%) oraz uważa, że należy w Gdańsku oferować pomoc osobom doświadczającym dyskryminacji (96%).

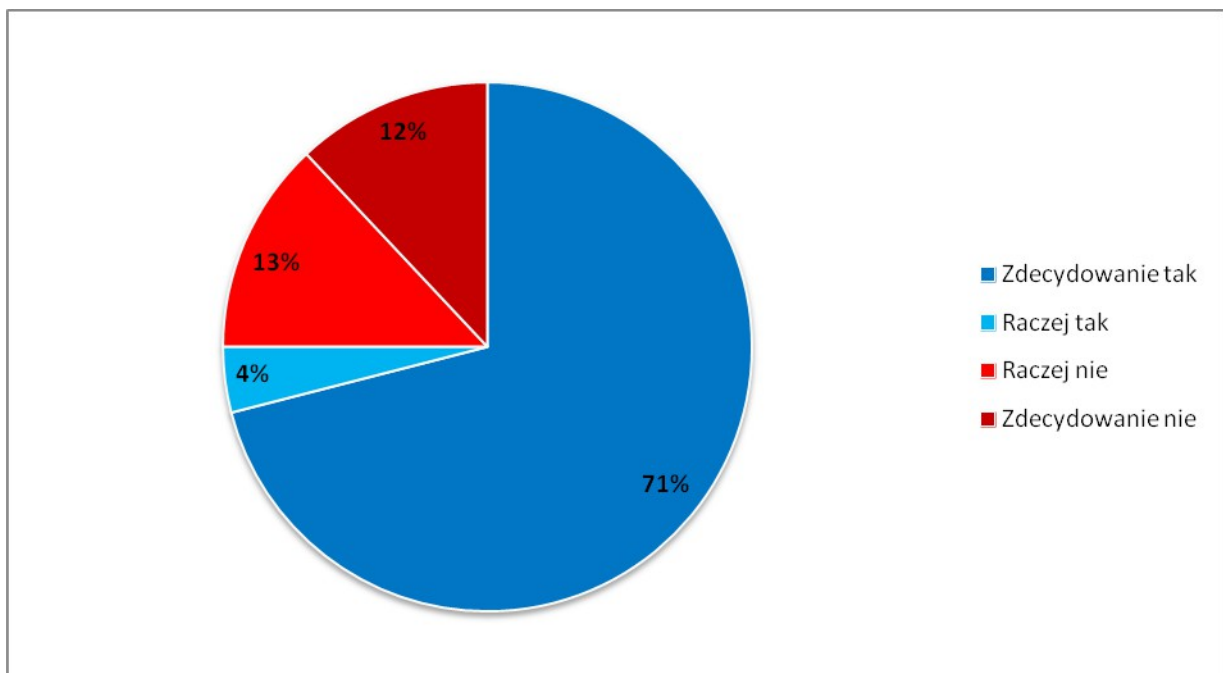
W uwagach na zakończenie wywiadu pojawiały się sugestie i prośby o lepsze rozpropagowanie informacji o Centrum, większą proaktywność w docieraniu do klientów Centrum ale również podziękowania, wyrazy wsparcia i zapytania o to, jak badani mogą się włączyć w prace na rzecz osób doświadczających dyskryminacji.

Poniżej na wykresach zostały zilustrowane szczegółowe wyniki badania.

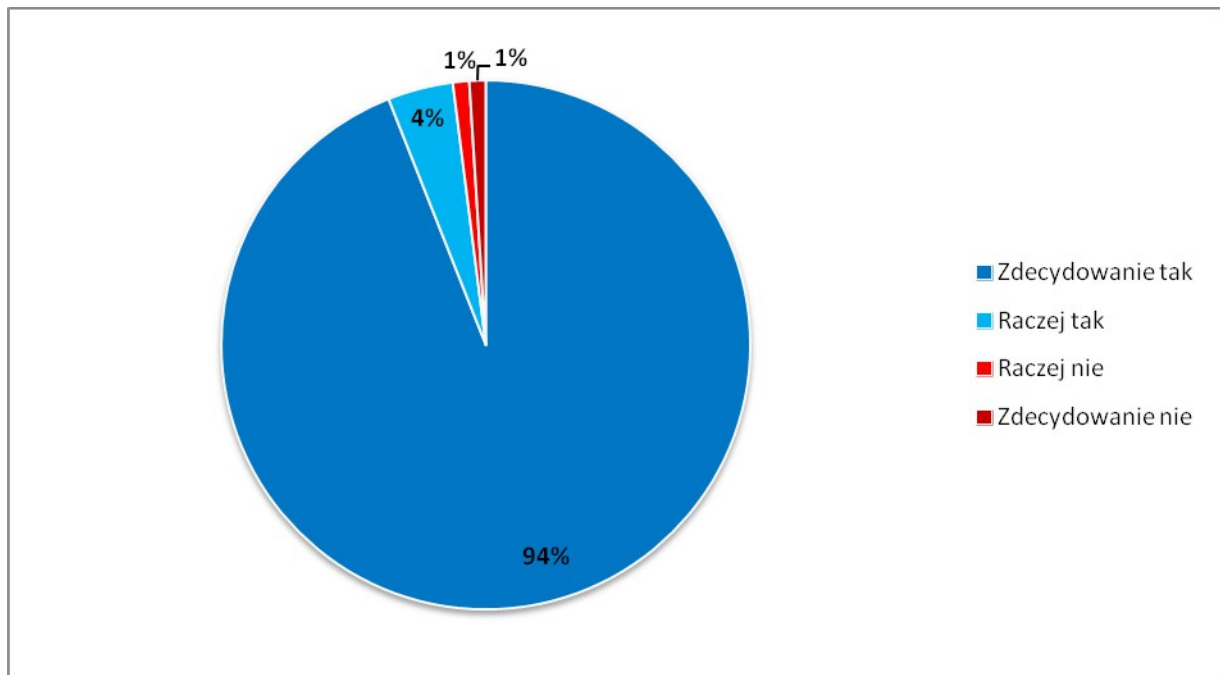
Rys. 12: Czy jest Pan/i zadowolony, że skorzystał Pan/i ze wsparcia Centrum?



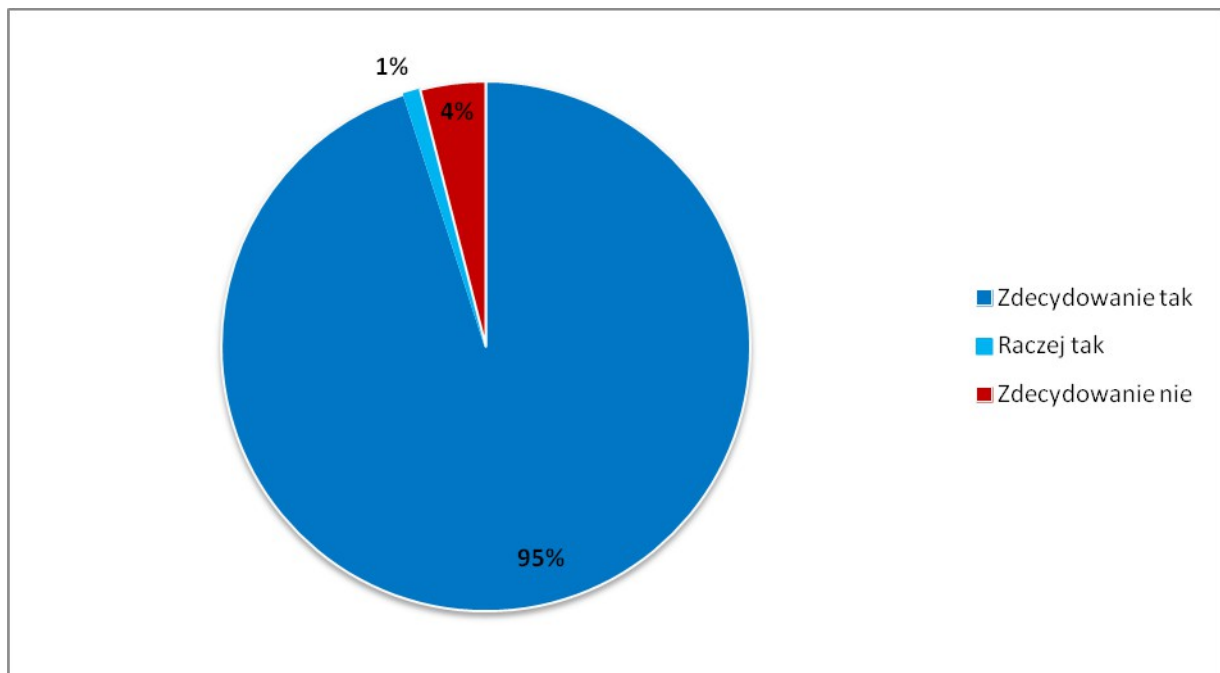
Rys. 13: Czy zna Pan/i osoby w podobnej do Pan/i sytuacji?



Rys. 14: Czy poleciliby/poleciliby Pan/i tym osobom (będącym w podobnej sytuacji) skorzystanie ze wsparcia w GCRT?



Rys. 15: Czy uważa Pan/i, że należy w Gdańsku oferować tego rodzaju wsparcie?



Najważniejsze wnioski i rekomendacje

Podstawowe wnioski i rekomendacje

GCRT powstało jako wdrożenie przesłanki nr 91 Modelu na rzecz Równego Traktowania. Badanie ewaluacyjne pokazało, że stworzenie Centrum było bardzo dobrze odebrany działaniem miasta, które trafnie rozpoznało potrzeby mieszkańców i mieszkanek, poważnie je potraktowało i stworzyło innowacyjne rozwiązanie, które z całą pewnością wymaga kontynuacji. GCRT stanowi nowatorskie na mapie Polski działanie z trzech wskazanych poniżej powodów.

1. Powołanie tzw. *complaint mechanism* rekomendowanego przez Agencję Praw Podstawowych UE (<https://fra.europa.eu/en/about-fundamental-rights/where-to-turn>) na poziomie miasta: mechanizmu pozwalającego osobom doświadczającym dyskryminacji na złożenie skargi związanej z naruszeniem zasady równego traktowania i otrzymania potrzebnego wsparcia.

Badanie ewaluacyjne wyraźnie pokazało, że już samo **stworzenie GCRT to ważny sygnał do społeczności Gdańska** mówiący o tym, że władze miasta sprzeciwiają się praktykom dyskryminacji i dedykują konkretne zasoby zarówno na ich **systemowe niwelowanie, jak również bezpośrednie wspieranie osób doświadczonych dyskryminacją**. Wszyscy klienci/teki podkreślili, że zapotrzebowanie na pomoc jest ogromne oraz że pomysł wsparcia w obszarze dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami jest niezbędny gdańszczanom/kom, którzy chcą i mają prawo czuć się w swoim mieście bezpiecznie. Padały głosy, że „to niesamowite dowiedzieć się, że istnieje bezpłatna pomoc dla cudzoziemców” albo „GCRT to jak wyciągnięta dłoń w sytuacji, w której człowiek myśli, że już nikt mu nie pomoże”.

2. Oparcie GCRT o sieć istniejących, uznanych podmiotów, cieszących się zaufaniem środowisk zagrożonych dyskryminacją.

GCRT to sieć siedmiu organizacji zrzeszonych pod wspólnym szyldem. Badanie ewaluacyjne pokazało, że **stała współpraca tych podmiotów jest rozwiązaniem idealnym i jednym z najmocniejszych punktów projektu**. Dzięki takiemu innowacyjnemu

rozwiązaniu GCRT może wykorzystać synergię zachodzącą poprzez połączenie istniejących zasobów, doświadczeń, dobrych praktyk, dotąd rozproszonych. Każda z organizacji poszerzyła lub wzmocniła swoje dotychczasowe pole działania o zagadnienie dyskryminacji, budując wiedzę gdańszczan/ek w tym obszarze: pokazując im powtarzalne mechanizmy dyskryminacyjne oraz fakt, że są one niedopuszczalne lub karalne. Taka baza zrzeszonych w GCRT organizacji to adekwatny punkt wyjścia do zapewniania gdańszczanom/kom pomocy antydyskryminacyjnej, gdyż opiera się na centrach pomocy, które już udzieliły wsparcia tysiącom klientów/ek, ciesząc się ich zaufaniem. To miejsca o „niskim progu wejścia”, przystępne, z wrażliwością i wiedzą antydyskryminacyjną. Wiedza ta i „nazwanie spraw po imieniu”, jak to określiła jedna z klientek GCRT, niweluje „poczucie samotnego borykania się z problemem, wyobcowania”. **Przepływ informacji i zasobów między zintegrowaną siecią podmiotów GCRT jest drogą do gospodarnego i efektywnego wykorzystania miejskich funduszy.**

Jakość uzyskanego wsparcia jest przez respondentów/ki oceniana bardzo wysoko, jako „fachowa”, „profesjonalna”, „z troską”, motywowana „szczerą chęcią pomocy”. Pracownicy/czki GCRT to osoby profesjonalne, zaangażowane w pomoc, kierujące się w swojej pracy etosem wartości humanistycznych. Badania ilościowe potwierdziły wysoką satysfakcję klientów i klientek GCRT z otrzymanego wsparcia. Wydaje się więc, że oparcie GCRT na zasobach takich organizacji gwarantować będzie w przyszłości klientom/kom Centrum pomoc rzetelną i kompleksową.

3. Włączenie do problematyki antydyskryminacyjnej w Gdańsku kwestii przemocy w rodzinie i przemocy wobec kobiet.

Przemoc wobec kobiet jest zjawiskiem powszechnym w Polsce i na świecie. Jako zjawisko krzyżowe dotyczy również w sposób specjalny kobiet z niepełnosprawnościami, nieheteronormatywnych czy migrantek. Zjawisko jest wynikiem nierówności płci i stereotypowego postrzegania kobiet jako słabych, pozbawionych wpływu, podporządkowanych czy też stworzonych do odgrywania określonych ról w określony sposób. GCRT daje szansę na sprawniejsze i systemowe reagowanie na przemoc - podejście do problemu z różnych perspektyw, intersekcjonalnie, z zaangażowaniem licznych podmiotów, zarówno organizacji pozarządowych, jak też miejskich instytucji i ciał

specjalizujących się w tematyce przemocy. Doświadczenie pracy GCRT pokazuje, że zapotrzebowanie na pomoc w tym obszarze jest ogromne i wiąże się jednocześnie z wyzwaniami pilnymi, z obszaru interwencji kryzysowej, zagrożenia życia czy zdrowia kobiet. Uwspólnione, systemowe rozumienie zjawiska przemocy w kontekście dyskryminacji przez różnorodne miejskie podmioty oraz silniejsza współpraca, przyczynią się do skuteczniejszego wzmocnienia praw kobiet.

Wszystkie te wnioski wskazują, że działalność GCRT powinna zostać utrzymana, a jego działaniom zapewniona stabilność. Wskazane jest, aby **Miasto znalazło taką formułę realizacji tego zadania, która w optymalny sposób zapewni ciągłość projektu i stałość źródeł finansowania**, np. w formie konkursu wieloletniego uwzględniającego doświadczenia organizacji pracujących przy GCRT. Być może w przyszłości należy się zastanowić w ramach polityki równościowej Miasta nad inną formą działania GCRT niż zadanie zleczone, która z jednej strony zapewni stabilność działań, a z drugiej zachowa taką elastyczność i innowacyjność wsparcia, jaką GCRT posiada obecnie.

Szczegółowe wnioski i rekomendacje

Gdańszczanie/ki mają małą wiedzę o dyskryminacji i o działaniach GCRT, z usług GCRT korzysta jeszcze niewielki odsetek osób doświadczających dyskryminacji. Jest to zrozumiałe ze względu na krótki czas działania Centrum, wymaga jednak położenia nacisku na ten aspekt w przyszłości.

Rekomendacja: GCRT powinno działać w oparciu o wspólnie, wraz z innymi organizacjami przygotowaną **strategię komunikacyjną i plan działania** oraz powinno **uzyskać większe wsparcie władz miasta w promocji swoich działań**. W związku z dużymi potrzebami informacyjnymi wydaje się, że właściwym działaniem byłaby **kampania upowszechniająca wiedzę o równym traktowaniu, przeciwstawiająca się przemocy i przestępstwom z nienawiści**. Przeciwstawianie się nienawiści po tragicznych doświadczeniach Gdańska jest szczególnie istotne i powinno być potraktowane na szeroką skalę i priorytetowo. Ważne jest także zwrócenie uwagi na przemoc jaką jest mowa nienawiści oraz uwrażliwienie nauczycieli i nauczycielek na problemy związane z dyskryminacją. Ważne byłoby także zaangażowanie Prezydent Miasta Gdańska oraz innych struktur miejskich. Dobrym narzędziem rekrutacji i

upowszechniania wiedzy o dyskryminacji, jak wskazują klientki GCRT, są grupy wsparcia. Należy rozważyć tworzenie kolejnych grup, np. dla studentów/ek zagranicznych, rosyjsko- i anglojęzycznych, co będzie przy okazji realizacją założeń MII. Pożądane jest także tłumaczenie strony GCRT i materiałów na angielski, rosyjski i ukraiński.

Instytucje i służby miejskie, organizacje pozarządowe, pracodawcy są w procesie dowiadywania się o działaniach GCRT. Pomimo organizowanych spotkań i przychylności dyrekcji, ponad co trzecia osoba pracująca w MOPR nie słyszała o powstaniu GCRT a ponad połowa nie wie jak się do Centrum zgłosić. Tego typu sieciowanie pomiędzy gdańskimi podmiotami jest bardzo istotne, ponieważ dzięki niemu informacja trafia do osób potrzebujących pomocy. Jest to jednak bardzo duże działanie, które wymaga zaangażowania i oddelegowania wielu sił.

Rekomendacja: Należy włączyć tego typu zadanie do strategii komunikacyjnej GCRT oraz przekierować na ten cel adekwatne zasoby. Zadaniem zatrudnionej w tym celu osoby byłoby nawiązywanie i podtrzymywanie współpracy z instytucjami, istniejącymi programami, sieciami specjalistów, organizacjami pozarządowymi, szkołami oraz pracodawcami. Z jednej strony taka osoba informowałaby o działaniach GCRT i dzięki tym działaniom do Centrum kierowane byłyby osoby potrzebujące pomocy, z drugiej znałaby także zasoby innych programów specjalistycznych, gdzie klienci/teki mogliby uzyskać wsparcie długoterminowe lub innego rodzaju, ale również potrzebne w danej sytuacji (np. wsparcie w poszukiwaniu pracy). Bardzo ważna byłaby synergia z innymi realizowanymi miejsko i regionalnie projektami, m.in. programów MOPR, CPS i innych instytucji.

Nie ulega wątpliwości, że innowacyjna struktura GCRT świadczy lepsze - bardziej kompleksowe - wsparcie osobom dyskryminowanym niż pojedyncze organizacje. Jednocześnie z taką strukturą wiążą się również wyzwania zarządcze. Największym z nich jest wydaje się obecnie konieczność oddelegowania zasobów (czasu, energii, wiedzy) przez poszczególne organizacje w celu koordynacji projektu zarówno na poziomie pojedynczej organizacji, jak na poziomie makrostruktury.

Rekomendacja: Wydaje się, że rola specjalistów ds. wsparcia, którzy nawet roboczo zwani są „koordynatorami”, powinna zostać poddana szczególnej refleksji. Na podstawie obecnego doświadczenia warto doprecyzować obowiązki koordynatorów i oszacować czas, jaki zajmuje ich praca aby ją adekwatnie wycenić. Warto także zastanowić się nad wspólnymi

spotkaniami z udziałem osób pracujących z klientami, aby w wątpliwych przypadkach doprecyzować zakres pracy i zdefiniować pojęcie dyskryminacji – wraz z udziałem specjalisty-prawnika. Być może powinno się w tym kierunku przeformułować program superwizji.

Jeśli chodzi natomiast o poszczególne organizacje, warto aby koordynator zadbał o spotkania z zarządem, tak, aby cała organizacja miała informacje na temat działań GCRT i aby w razie możliwości i potrzeb móc wesprzeć jego pracę. Ponieważ każda z organizacji jest inna, pracuje inną metodą i z inną grupą, warto, aby GCRT dopuszczało elastyczność w pracy poszczególnych koordynatorów. W jednych organizacjach sprawdzają się dyżury koordynatora, w innych być może koordynator powinien działać na wzór pracownika socjalnego i proaktywnie prezentować ofertę wsparcia. Celem jest lepsze wykorzystanie czasu pracy koordynatorów.

GCRT jest nowym ciałem w systemie polityki równościowej miasta, stąd też pojawiają się wątpliwości na temat zakresu i celu jego działania.

Rekomendacja: Zakres kompetencji GCRT, powinien zostać dookreślony tak, aby z jednej strony usprawnić działanie Centrum, a z drugiej utrzymać tak dużą motywację do pracy jaką pracownicy Centrum mają obecnie. Wszystkie podmioty w Gdańsku działające na rzecz równości powinny mieć jasną, wspólną wizję, czyli cel, do którego zmierzamy w Gdańsku w zakresie równego traktowania, tak aby każdy podmiot działający w tym obszarze znał swoją rolę w systemie, wiedział o działaniu innych i umiał podjąć adekwatne działania w ramach swoich kompetencji.

Jedną z największych zalet GCRT jest jego elastyczność w doborze odpowiedniej ścieżki wsparcia. Z uwagi jednak na duże potrzeby części klientów/ek i jednocześnie ograniczone środki, ilość konsultacji przypadająca na osobę w projekcie pilotażowym wyniosła 10 godzin. Średnia ilość godzin wsparcia na jedną osobę wyniosła 4 godziny. Charakter spraw z jakimi zgłaszały się poszczególne osoby był zróżnicowany stąd trudno jest precyzyjnie określić, czy jest to adekwatna ilość godzin i jaka dalsza ścieżka mogłaby być zaproponowana klientom wymagającym dłuższego niż 10 godzin wsparcia oraz w jakiś sposób dalej działać ze sprawami dyskryminacji systemowej.

Rekomendacja: Ważne dla działania GCRT jest zachowanie elastyczności w doborze wsparcia. Oznacza to umożliwienie przekierowywania środków w obrębie projektu w miarę potrzeb – klientów/ek, organizacji, rodzaju wsparcia itp. Na tym etapie warto zadbać o to,

aby klienci/tki byli informowani zarówno o dostępnej ofercie GCRT, ale również o innych miejskich projektach i stałych usługach, np. doradztwa zawodowego WUP/GUP, gdzie może nastąpić wsparcie np. z obszaru aktywizacji zawodowej, co wymaga uwspólnienia wiedzy ekspertów na ten temat.

GCRT wpisuje się w europejskie strategie ochrony praw podstawowych i zwalczania dyskryminacji. Centrum opiera działania o kluczowe założenia wskazywane przez Komisję Europejską:

- Budowania wśród mieszkańców świadomości własnych praw dotyczących zakazu dyskryminacji z uwagi na płeć, rasę, pochodzenie narodowe i etniczne, tożsamość płciową i orientację psychoseksualną, wiek oraz sprawność.²⁵

oraz

- Wzmacniania dostępu do sprawiedliwości w przypadku naruszania praw w obszarze dyskryminacji poprzez dostępne lokalnie poradnictwo prawne i in.²⁶

Rekomendacja: Byłoby wskazane, żeby GCRT zaangażowało się w prace wybranych sieci parasolowych NGO, finansowanych ze środków Komisji Europejskiej, takich jak Europejskie Forum Niepełnosprawności czy Europejska Sieć Przeciwko Rasizmowi celem pozyskania wiedzy o najlepszych praktykach w zakresie raportowania, monitorowania, rzecznictwa i bezpośredniego wsparcia dla osób doświadczonych dyskryminacją, przemocą motywowaną uprzedzeniami czy nienawiścią.²⁷

²⁵https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en; <http://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/areas-of-work/>

²⁶ <https://fra.europa.eu/en/about-fundamental-rights/where-to-turn>

²⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/non-governmental-organisations-fighting-against-discrimination_en