

W związku z przepisami uchwały nr LXIX/1754/18 Rady Miejskiej w Łodzi z dn. 29.03.2018 r. w sprawie kierunków działania dla Prezydenta Miasta Łodzi w zakresie wdrożenia programu działań antidyskryminacyjnych Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania po konsultacjach z Komisją Dialogu Obywatelskiego ds. Różnorodności i Przeciwdziałania Dyskryminacji proponuje następującą ścieżkę opracowania i wdrożenia wieloletniego programu działań antidyskryminacyjnych

Dyskryminacja jest to nierówne traktowanie ze względu na określoną cechę osoby. Z Informacji o działalności Rzecznika Praw Obywatelskich w obszarze równego traktowania w roku 2016 wynika, że 92% osób, które doświadczyły dyskryminacji w roku 2016 nie zgłosiły tego faktu żadnej instytucji publicznej. Zdaniem RPO, pojęcie dyskryminacji jest słabo rozumiane w społeczeństwie.

Wstęp.

Za cel Wieloletniego Programu Działań Antydyskryminacyjnych (WPDA) uznajemy wyeliminowanie w jak największym możliwym stopniu dyskryminacji w życiu społecznym Łodzi. WPDA ma za zadanie stworzyć systemy oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa lokalnego, ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie była naruszana zasada równego traktowania. Polityka równego traktowania powinna mieć charakter horyzontalny stąd konieczność przygotowania wieloletniego programu.

1. Analiza polityki równościowej Urzędu Miasta Łodzi w obowiązujących dokumentach strategicznych.

Koalicja na rzecz Różnorodności w Łodzi, którą zawiązały w 2012 r. łódzkie ekspertki w tej dziedzinie, wywodzące się ze środowiska akademickiego i organizacji kobiecych, przygotowała równościowy aneks pod nazwą "11 kroków do równości". Aneks był reakcją na powstały w 2012 r. dokument „Strategia Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+”, w której nie zawarto elementów polityki równościowej. W listopadzie 2014 r. Komisja Dialogu Obywatelskiego ds. Różnorodności i Przeciwdziałania Dyskryminacji wraz ze Stowarzyszeniem Pomocy Ofiarom Przystępstw FENIKS przygotowały „Łódzką deklarację poszanowania różnorodności”.

Kolejne dokumenty strategiczne:

Polityka Miasta Łodzi dotycząca gminnego zasobu mieszkaniowego 2020+ (2012 r.)

Polityka zdrowia 2020+ dla Miasta Łodzi (2013 r.)

Polityka rozwoju edukacji Miasta Łodzi 2020+ (2013 r.)

Polityka rozwoju kultury 2020+ dla Miasta Łodzi (2013 r.)

Strategia przestrzennego rozwoju Łodzi 2020+ (2013 r.)

Polityka komunalna i ochrony środowiska Miasta Łodzi 2020+ (2013 r.)

Polityka Społeczna dla Miasta Łodzi 2020+ - Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych (2016 r.)

Łódź łączy - łódzka polityka demograficzna (2017)

Wymienione dokumenty wymagają analizy zawartych celów pod kątem realizacji polityki równościowej w tym przestrzegania horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn, która stanowi obowiązek prawny zapisany w umowach wiążących wszystkie państwa Unii Europejskiej.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że w dokumentach tych zawarte są cele szczegółowe i dedykowane działania, które uznać należy za zadania do realizacji w różnych obszarach dyskryminacji. Szczególnej analizie w tym zakresie należy poddać „Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych” i „Łódź łączy - łódzką politykę demograficzną”. Diagnozy problemów zawarte w wymienionych dokumentach mogą być w różnym zakresie wykorzystane przy opracowywaniu diagnozy WPDA.

2. Dotychczasowe działania, składające się na miejską politykę równego traktowania:

- utworzenie w 1993 r. w UMŁ komórki organizacyjnej zajmującej się sprawami osób z niepełnosprawnościami. Obecnie komórka działa jako Oddział ds. Osób Niepełnosprawnych w Wydziale Zdrowia i Spraw Społecznych w Departamencie Prezydenta. Kierownik Oddziału pełni funkcję rzecznika osób niepełnosprawnych,
- wewnętrzny Regulamin Pracy UMŁ (Zarządzenie nr 1230/VII/15 Prezydenta Miasta Łodzi z dn. 10/06.2015 r.) rozdział 13 dotyczy równego traktowania w zatrudnieniu,
- powołanie Pełnomocnika Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania (zarządzenie nr 1595/VI/11 Prezydenta Miasta Łodzi z dn. 15.12.2011 r.)
- stworzenie stanowiska rzecznika ds. seniorów w Wydziale Zdrowia i Spraw Społecznych (2017 r.),
- zarządzenie Prezydenta Miasta w sprawie stosowania na wszystkich etapach przygotowania i realizacji inwestycji, usług i innych działań na rzecz mieszkańców Miasta Łodzi „Łódzkiego standardu dostępności” (październik 2017 r.),
- podpisanie Karty Różnorodności (kwiecień 2018 r.).

3. Obszary polityki antidyskryminacyjnej do wypracowania kluczowych działań.

- wiek
- płeć
- niepełnosprawność
- orientacja seksualna, tożsamość płciowa
- narodowość, pochodzenie etniczne

- religia, wyznanie, światopogląd

W każdym ze wskazanych obszarów WPDA uwzględnia:

- język równościowy

Język, jak również zasady, poprawność oraz poczucie poprawności, podlega nieustannym zmianom. Język publiczny, szczególnie język przepisów i deklaracji, ma i powinien pełnić funkcję wychowawczą. Zmieniać nawyki komunikacyjne ludzi i pokazywać drogę, w jaki sposób kształtować najmniej stygmatyzujący sposób mówienia. Rekomendujemy, by zgodnie z zasadą równości płci, w WPDA, zastosowano język wrażliwy na płeć. (Formy żeńskie nazw zawodów i tytułów są systemowo dopuszczalne i zgodne ze *Stanowiskiem Rady Języka Polskiego w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów* [2012 r.]).

- diagnozę

Diagnoza powinna stanowić punkt wyjścia do pracy nad Wieloletnim Programem Działań Antydyskryminacyjnych w Łodzi. Celem diagnozy powinno być ustalenie głównych problemów i zagrożeń grup w poszczególnych obszarach dyskryminacji oraz wytypowanie grup narażonych na dyskryminację wielokrotną.

- cele miejskiej polityki antydyskryminacyjnej - rezultaty - wskaźniki (roczne/całościowe)
- rekomendacje i zadania we wszystkich obszarach równościowej polityki miejskiej z uwzględnieniem komórek i jednostek koordynujących i wdrażających, ze wskazaniem możliwych źródeł finansowania.

4. Powołanie przez Prezydenta Miasta Łodzi zespołu ds. przygotowania wieloletniego programu działań antydyskryminacyjnych.

Skład zespołu:

- liderzy i liderki organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką równego traktowania, prawami człowieka, przeciwdziałaniem dyskryminacji, wykluczeniu zaproszeni do prac zespołu przez Prezydenta Miasta,
- przedstawiciele i przedstawicielki związków wyznaniowych zaproszeni do prac w zespole przez Prezydenta Miasta,
- ekspertki i eksperci uczelni łódzkich zajmujący się ww. problematyką w tym: Uniwersytet Łódzki, Politechnika Łódzka, Uniwersytet Medyczny w Łodzi zaproszeni do prac przez Prezydenta Miasta,
- radne/radni wskazani przez kluby Rady Miejskiej,
- przedstawiciele/przedstawicielki Rady Seniorów i Młodzieżowej Rady Miejskiej,
- pracownicy/przedstawiciele i przedstawicielki miejskich jednostek

organizacyjnych powołani przez Prezydenta Miasta,

- przedstawiciele i przedstawicielki jednostek organizacyjnych miasta i spółek miejskich powołani przez Prezydenta Miasta,
- przedstawiciele i przedstawicielki służb mundurowych wskazani przez ich kierownictwa,
- eksperci i ekspertki zewnątrzni, przedstawiciele i przedstawicielki administracji wojewódzkiej i samorządu województwa zaproszeni do prac przez Prezydenta Miasta.

5. Zasady pracy zespołu i podzespołów:

- utworzenie zespołów roboczych dla poszczególnych obszarów tematycznych,
- wykreowanie liderów i liderów zespołów,
- powołanie zespołu koordynującego,
- wyłonienie redaktorów opracowania,
- obsługa prawna Wydziału Prawnego UMŁ.

6. Harmonogram pracy:

- lipiec-sierpień 2018 – uzgodnienia dotyczące powołania zespołu ds. tworzenia WPAD
- wrzesień 2018 – zarządzenie Prezydenta Miasta Łodzi powołujące zespół ds. tworzenia WPDA,
- wrzesień-październik 2018 – rozpoczęcie prac zespołu ds. WPDA wg opracowanego regulaminu. Podział na zespoły robocze. Sporządzenie harmonogramu prac w poszczególnych zespołach,
- listopad 2018-luty 2019 – pozyskiwanie danych, analiza dokumentów strategicznych,
- marzec-czerwiec 2019 wytyczenie celów strategicznych, określenie rezultatów i ich wskaźników. Wskazanie rekomendacji i opracowanie zadań do realizacji,
- lipiec-sierpień 2019 – opracowanie redakcyjne programu,
- wrzesień 2019 – analiza prawna WPDA,
- październik 2019 – konsultacje społeczne,
- listopad 2019 – analiza wyników konsultacji społecznych, korekta WPAD,
- grudzień 2019 – przyjęcie WPAD w Łodzi w formie uchwały przez Radę Miejską.

7. Finansowanie

Przedstawiciele i przedstawicielki komórek UMŁ, jednostek miejskich pracują na mocy zarządzenia Prezydenta Miasta Łodzi.

Środki niezbędne na tworzenie WPDA: pokrycie kosztów zleconych badań, koszty podróży i delegacji ekspertów spoza Łodzi, wynagrodzenie członków ngo, materiały biurowe.

Środki na ten cel należy zarezerwować w budżecie Miasta na 2019 r.

8. Wdrażanie, realizacja, monitoring, współpraca.

Ustalenie zasad wdrażania WPDA. Ustalenie listy podmiotów współpracujących przy wdrażaniu WPDA. Wdrażanie WPDA należy monitorować i okresowo ewaluować. Wstępnie zakładamy dwuletni okres ewaluacji. Na etapie planowania, konieczną wydaje się być wymiana informacji i doświadczeń z innymi miastami w Polsce. Kontakty bezpośrednie z innymi miastami m.in. Gdańskiem, Poznaniem, Wrocławiem, czy Krakowem pozwolą na wymianę wiedzy i doświadczeń. Niezbędne jest także pogłębianie współpracy z instytucjami publicznymi.

W związku z terminem obowiązywania pozostałych dokumentów strategicznych rekomendujemy, by WPDA dotyczył lat 2020-2024.

Podsumowanie.

Zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.) Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania zgodnie z art. 22 ustawy opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania. Nawiązując do tej zasady proponujemy, aby koordynatorem przygotowania WPDA dla Łodzi ustanowić Pełnomocniczkę Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania wraz z zespołem ds. przygotowania WPDA.

Pragniemy zwrócić uwagę, że dotychczas jedynie miasto Gdańsk uchwaliło (28.06.2018) program działań antydykryminacyjnych/na rzecz równego traktowania pod nazwą Gdański Model na rzecz Równego Traktowania. Łódź przystępując do opracowania wskazanego dokumentu, plasuje się w czołówce samorządów zabiegających o wdrażanie polityki równościowej. Łódzki WPDA, a w szczególności jego diagnoza, powinny zatem opierać się na dogłębnym rozpoznaniu i analizie odnotowanych problemów.

Opracowany WPDA, po uchwaleniu, będzie generował - trudne do wyliczenia na chwilę obecną - koszty. Prezydent Miasta Łodzi, obecni i przyszli radni, aprobując konieczność wdrażania WPDA, uwzględnią w budżecie miejskim nową pozycję.

Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Łodzi
ds. Równego Traktowania

Agnieszka Lucak