

Dr. v. 1510. 6. 2018

IP/ Dr. 23.07.2019
Zetyur

Jastrzębie-Zdrój
dn. 22.07.2019

URZĄD MIASTA Jastrzębie-Zdrój	
Kancelaria Ogólna	
Wpł	2019 -07- 23
Nr	33765
Zat	

Prezydent
Miasta Jastrzębie-Zdrój
Anna Hetman

Szanowna Pani Prezydent,

w związku z wydarzeniami z dnia 20.07.2019 roku w Białymstoku oraz już od dłuższego czasu narastającej nienawiścią atmosfery przeciw środowiskom LGBT+, w imieniu własnym oraz wielu zaniepokojonych tą sytuacją mieszkańców, działaczy społecznych, aktywistów na rzecz praw człowieka z naszego miasta oraz wolontariuszy partii „Wiosna Kobiet” składam na Pani ręce petycję o podpisaniu deklaracji, która będzie miała na celu chronienie praw społeczności LGBT+ w Jastrzębiu-Zdroju.

Obowiązkiem każdego samorządu jest stanie po stronie społeczności słabszych, wykluczanych i dyskryminowanych. W momencie radykalizacji ugrupowań prawicowych, otwartej mowy nienawiści oraz coraz częstszego używania siły przez osoby o typowo faszystowskich poglądach, prowadzi to do tego, że każdy z nas ponosi odpowiedzialność za krzywdy wyrządzone osobom na tle rasistowskim, religijnym czy ze względu na ich orientację seksualną. Tym bardziej jako Prezydent Miasta Jastrzębie-Zdrój powinna pani podjąć działania, które mają na celu chronienie tych osób.

W tej sytuacji chciałabym Pani zaproponować następujące rozwiązania.

1. Wnoszę o stworzenie siedziby interwencyjnej dla osób LGBT+ oraz stworzenie warunków, które pozwolą na jej trwałe funkcjonowanie.

Na początek wystarczyłoby mieszkanie, biuro, do którego osoby w nagłej sytuacji kryzysowej mogłyby się udać i otrzymać pomoc, której potrzebują. Niezależnie od tego, czy jest to pomoc prawna, socjalna czy emocjonalna.

2. Wnoszę o lepsze monitorowanie przestępstw, które zostały popełnione pod wpływem nienawiści motywowanej homofobią i transfobią.

Przestępstwa te powinny być dokładnie sprawdzane a osoby popełniające wykroczenia z nienawiści surowo ukarane. Przestępstwa te nie mogą być traktowane jako błahostka, ponieważ są to czyny, które łamią podstawowe prawa człowieka.

3. Wnoszę o zwiększenie dostępności wsparcia psychologicznego i prawnego dla osób LGBT+ będącymi ofiarami przestępstw z nienawiści.

Luka, która istnieje w systemie prawnym powinna zostać wypełniona przez samorząd lokalny. Istnieją grupy wsparcia dla uzależnionych, ofiar przemocy domowej itd. Istnieje również potrzeba założenia grupy wsparcia dla osób LGBT+ które doświadczyły przemocy. Dla ofiar każdej przemocy niezbędne ważne jest to, aby mieć możliwość z kimś porozmawiać, poradzić się a czasami po prostu zwierzyć i popłakać. Ta forma oczyszczenia ducha jest bardzo ważna w procesie powrotu do normalności, po tak złych przeżyciach.

4. Wnoszę o wprowadzenie edukacji antydyskryminacyjnej oraz wsparcie dla nauczycieli, którzy chcą brać udział w wyżej wymienionych zajęciach.

Najlepszą i najważniejszą bronią przed takiego typu problemami jest edukacja. I to właśnie szkoła odgrywa tutaj bardzo ważną rolę. To nauczyciele powinni dzieciom, już od najmłodszych lat, pokazać, że bycie innym nie jest złe. W szkole dzieci uczą się tolerancji dla ucznia ciemnoskórego lub uczennicy z chustką na głowie. Uczniowie powinni się uczyć, że każdy człowiek zasługuje na szacunek, bez względu na jego kolor skóry, religię czy orientację seksualną. Z tego tytułu również nauczyciele powinni udzielać się w takich projektach oraz uzyskać wsparcie samorządu w realizacji projektów, które mają na celu edukację antydyskryminacyjną.

5. Wnoszę o otwartość samorządu na inicjatywy sektora pozarządowego.

W naszym mieście i okolicach działa wiele organizacji pozarządowych i społecznych, które zajmują się wspieraniem osób LGBT+. Instytucje te posiadają wiele dobrych pomysłów na to, jak pokazać społeczeństwu, że środowisko LGBT+ nie jest złe. Pomysły te można przekształcić w kampanie społeczne, przeróżne interesujące wydarzenia oraz projekty, które pomogłyby w rozpowszechnianiu edukacji o LGBT+ oraz przyczyniły się do integracji środowisk hetero- i homoseksualnych.

6. Wnoszę o podpisanie oraz wdrożenie Karty Różnorodności w Urzędzie i innych instytucjach miasta Jastrzębie-Zdrój.

Karta Różnorodności jest europejską inicjatywą, która ma za zadanie promocję i rozpowszechnianie polityki równego traktowania oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Moim zdaniem karta ta powinna zostać wprowadzona w Urzędzie Miasta i innych instytucjach, aby umożliwić zapewnienia równości płac, dostępu do pracy oraz ewentualnych awansów. Karta ta ma również na celu zapobieganiu mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.

7. Wnoszę o powołanie pełnomocnika Prezydenta Jastrzębie-Zdroju ds. społeczności LGBT+.

Osoba ta powinna mieć możliwość działania na różnych szczeblach struktur UM. Osoba ta powinna zajmować się koordynacją działań na rzecz społeczności LGBT+ (również wdrożeniem punktów znajdujących się w tej petycji).

Zwracam się również z prośbą o zorganizowanie spotkania przedstawicieli Samorządu oraz środowisk działających na rzecz LGBT+, które miałyby na celu omówienie możliwości współpracy owych jednostek oraz przyszłe działania na rzecz chronienia praw społeczności LGBT+.

Z poważaniem



KARTA RÓŻNORODNOŚCI

KOORDYNOWANA PRZEZ
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **pleć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne** nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, zobowiązujemy się do:

- **tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej**, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do **polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji**;
- wprowadzenia **instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań** w celu rozwoju polityki równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
- wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: **rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem**;
- wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także **cyklicznej edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej**;
- prowadzenia **dialogu** z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy organizacji – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/ek, współpracowników/ek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
- **corocznego raportowania** na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów;
- promowania i upowszechniania zarządzania różnorodnością w Polsce.