

**UCHWAŁA NR XXVI/673/16
RADY MIASTA GDAŃSKA**

z dnia 30 czerwca 2016 r.

w sprawie przyjęcia na terenie Miasta Gdańska Modelu Integracji Imigrantów.

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 446) w związku z art. 17 ust. 2 pkt 4, art. 19 pkt 8 i 16 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 163, zm. poz. 693, poz. 1045, poz. 1058, poz. 1240, poz. 1310, poz. 1359, poz. 1607, poz. 1830, poz. 1893 zm. z 2016 r. poz. 195.)

uchwała się, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się do realizacji Model Integracji Imigrantów stanowiący załącznik do niniejszej uchwały

§ 2

Model stanowi określenie obszarów i kierunków działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki Miasta Gdańska dotyczącej integracji imigrantów oraz wytycznych i rekomendacji w zakresie jej realizacji.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Gdańska.

§ 4

Uchwała podlega podaniu do wiadomości publicznej w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie internetowej oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Miejskiego w Gdańsku.

§ 5

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący
Rady Miasta Gdańska**

Bogdan Oleszek

Załącznik
do Uchwały Nr XXVI/673/16
Rady Miasta Gdańska
z dnia 30 czerwca 2016r.

MODEL INTEGRACJI IMIGRANTÓW

AUTORZY

Zespół ds. Modelu Integracji Imigrantów w Gdańsku
powołany przez prezydenta miasta Gdańska Pawła Adamowicza

REDAKCJA MERYTORYCZNA

Anna Fedas / Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku
Marta Siciarek / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku
Piotr Olech / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

GRUPA ZARZĄDZAJĄCA

Piotr Olech / przewodniczący, Urząd Miejski w Gdańsku, zastępca dyrektora Wydziału Rozwoju Społecznego ds. integracji społecznej
Marta Siciarek / wiceprzewodnicząca, prezeska Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku
Wiesława Wiktorska / sekretarz, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku
Anna Gaj-Sokołowska / koordynatorka, Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego
dr Anna Strzałkowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

LIDERZY TEMATYCZNYCH GRUP ROBOCZYCH

EDUKACJA

Nina Markiewicz-Sobieraj / Szkoła Podstawowa nr 16 w Gdańsku
dr Katarzyna Stankiewicz / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

KULTURA

Patrycja Medowska / Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku

MIESZKALNICTWO

Tomasz Nowicki / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

POMOC SPOŁECZNA

Paulina Dziekan / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

PRACA

Anna Dukowska / Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

PRZEMOC / Dyskryminacja

Karol Liliana Lopez / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Przemysław Kluz / Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej

ZDROWIE

Dorota Stępień-Tłuchowska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

WYDAWCA

Urząd Miejski w Gdańsku / Wydział Rozwoju Społecznego

SPIS TREŚCI

1. Wstęp__ 4
2. Diagnoza__ 10
3. Najważniejsze wartości i zasady__ 23
4. Wizja__ 28
5. Cele__ 29
6. Działania pozaobszarowe__ 30
7. Zadania
 - 7.1. Edukacja__ 38
 - 7.2. Społeczność lokalna__ 44
 - 7.3. Kultura__ 48
 - 7.4. Przemoc i dyskryminacja__ 54
 - 7.5. Zdrowie__ 63
 - 7.6. Praca__ 67
 - 7.7. Pomoc Społeczna__ 73
 - 7.8. Mieszkalnictwo __ 83
8. Wdrażanie__ 92
9. Rezultaty__ 99
10. Dobre praktyki__ 103
11. Słownik terminów__ 111
12. Zespół ds. Modelu Integracji Imigrantów w Gdańsku__ 119

1. WSTĘP

Ruchy migracyjne przybierają na sile – to fakt. Polska mierzyła się dotąd z problemem integracji imigrantów i imigrantek w bardzo ograniczonej formule – to również fakt. Niewykluczone, że w niedalekiej przyszłości będziemy musieli stawić czoło wyzwaniom, jakimi dla samorządów będą przybysze z innych stron świata, mówiący innymi językami, wyznający inne systemy wartości, być może wierzący w innego Boga... W maju 2015 roku powstał w Gdańsku, pierwszy w Polsce, międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół ds. wypracowania modelu integracji imigrantów i imigrantek, który nazwano Modelem Integracji Imigrantów (MII).

Dynamiczne procesy migracyjne

Procesy migracyjne są powszechnym i korzystnym procesem. Doświadczenia kilkunastu ostatnich lat dowodzą dość dynamicznego wzrostu liczby imigrantów przybywających zarówno do Polski, jak i do Gdańska. Z jednej strony wzmagają się procesy pozyskiwania siły roboczej, a procesy integracyjne w Europie i przepływy związane z otwarciem rynków pracy sprzyjają przemieszczaniu się ludzi poszukujących zatrudnienia ze wschodu na zachód. W ten sposób wzrasta liczba migrantów zarobkowych przede wszystkim z Ukrainy, Białorusi, a także krajów azjatyckich.

Europa Środkowa i Wschodnia stały się też korytarzem tranzytowym dla migrantów z Afryki i Azji, co w przypadku Polski oznacza wzrost liczby przybyszów m.in. z Czeczenii, Wietnamu, Kazachstanu, Armenii, Chin czy krajów afrykańskich. Część tej grupy, choć wstępnie traktuje Polskę jako kraj tranzytowy, decyduje się tutaj pozostać.

Jednocześnie rozwija się dość dynamicznie migracja, w tym zarobkowa, obywateli krajów Europy Południowej, którzy doświadczają kryzysu ekonomicznego (Hiszpania, Włochy) albo trudniejszej sytuacji społeczno-gospodarczej (Rumunia, Bułgaria).

Wskazania i szczególne podkreślenia wymaga także imigracja związana z edukacją, która wraz ze wzrostem popularności Gdańska, szczególnie w ostatnich latach, przybiera na sile. W Gdańsku studiuje ponad dwa tysiące cudzoziemców, z czego największa grupa na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym.

Ostatecznie trzeba odnotować także trwający od lat 90. – choć w ostatnich latach stracił nieco na dynamice – proces repatriacji Polaków z obszaru dawnego Związku Radzieckiego, przede wszystkim: Kazachstanu, Uzbekistanu, Ukrainy i Białorusi. Dane mówią o niecałych pięciu tysiącach imigrantów, którzy posiadają kartę pobytu i zamieszkują w Gdańsku, a także ponad 3 tysiącach cudzoziemców zameldowanych w Gdańsku. Te dane nie uwzględniają jednak migrantów przebywających w Gdańsku i ubiegających się o kartę pobytu, osób które goszczą na podstawie wiz (m.in. duża grupa imigrantów z Ukrainy), obywateli krajów Unii Europejskiej lub osób mieszkających w Gdańsku bez jakiegokolwiek rejestracji. Liczbę imigrantów w Gdańsku z pewnością można oszacować na około 15 tys. osób, i to z tendencją rosnącą.

Potencjał imigrantów i powinności miasta

Nie ulega wątpliwości, że warto zarządzać migracjami i stwarzać warunki dla jak najpełniejszego wykorzystania potencjału wykształconych, aktywnych i przedsiębiorczych imigrantów, którzy przeważają wśród przyjezdnych. W dobie wyzwań – demograficznych i ekonomicznych – przyczyniać się oni będą, i już przyczyniają, do rozwoju Gdańska i wzmacniania jego międzynarodowego i metropolitalnego charakteru. Rozwój tego procesu w miastach wiąże się z wyzwaniami

i obowiązkami dla społeczności lokalnych oraz podmiotów zarówno publicznych, prywatnych, jak i społecznych. Istnieje potrzeba dyskusji o tym, jak najlepiej wspierać integrację imigrantów z naszą społecznością, jak budować pokojową integrację, korzystną dla obu stron, zarządzając jednocześnie ryzykami związanymi z segregacją społeczną i konfliktem na tle etnicznym czy wyznaniowym. Złożone potrzeby i problemy pojawiające się wraz z migrantami wymagają zaangażowania różnych dziedzin polityki i usług publicznych, od edukacji poprzez ochronę zdrowia, pomoc społeczną, bezpieczeństwo publiczne, rynek pracy, mieszkalnictwo po kulturę czy sport.

Władze miasta Gdańska, wspólnie z organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi, podmiotami prywatnymi i środowiskiem imigrantów, widząc te potrzeby i pragnąc je odpowiednio adresować i realizować, podjęły się opracowania i wdrożenia MII w Gdańsku. Proces ten odbywał się z możliwie jak najszerszym zaangażowaniem wszystkich potencjalnych interesariuszy, wykorzystując jednocześnie dotychczasową szeroką współpracę środowisk pozarządowych, akademickich i publicznych w zakresie migracji i integracji w Gdańsku. Celem opracowywanego modelu jest wzmocnienie koordynacji i współdziałania różnorodnych podmiotów, a także podniesienie jakości usług skierowanych do imigrantów.

Międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół ds. modelu integracji imigrantów i imigrantek

W odpowiedzi na tę potrzebę w maju 2015 roku prezydent Gdańska Paweł Adamowicz zainaugurował pracę pierwszego w Polsce międzysektorowego i interdyscyplinarnego zespołu ds. modelu integracji imigrantów i imigrantek. Jego zadaniem miała być inwentaryzacja zasobów i możliwości wspierania imigrantów w Gdańsku, identyfikacja najważniejszych potrzeb i problemów. Pracę na rzecz kompleksowych rozwiązań na rzecz imigrantów zadeklarowało wtedy niemal 80 osób, reprezentujących 40 różnego rodzaju instytucji i organizacji. W trakcie prac zespół się rozszerzał i ostatecznie w pracach nad modelem wzięło udział ponad 150 osób, reprezentujących 70 różnych instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. W pracach partycypowała także w sposób stały grupa ponad 20 imigrantów, nowych mieszkańców Gdańska, pochodzących z różnych krajów.

Zespół ds. modelu integracji imigrantów i imigrantek pracował od maja 2015 roku do marca 2016 roku. Comiesięczne spotkania odbywały się w przyjaznej przestrzeni Europejskiego Centrum Solidarności – zarówno w grupach tematycznych, jak i w dużym 150-osobowym zespole.

Utworzyliśmy osiem grup tematycznych, z których każda miała swojego lidera, realizujących prace merytoryczne: Edukacja, Kultura, Mieszkalnictwo, Pomoc społeczna, Praca, Przemoc, Społeczności lokalne i Zdrowie. Liderzy grup reprezentowali różnorodne środowiska, organizacje i instytucje: Nina Markiewicz-Sobieraj – Szkoła Podstawowa nr 16 w Gdańsku, Katarzyna Stankiewicz – Uniwersytet Gdański (Edukacja); Patrycja Medowska – Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku (Kultura); Tomasz Nowicki – Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku (Mieszkalnictwo); Paulina Dziekan – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku (Pomoc społeczna); Anna Dukowska – Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku (Praca); Karol Liliana Lopez – Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku (Przemoc/dyskryminacja); Przemysław Kluz – Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej (Społeczności lokalne); Dorota Stępień-Tłuchowska – Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego (Zdrowie).

Prace wszystkich grup tematycznych wspierane były przez krajowych ekspertów, którzy służyli wsparciem merytorycznym.

Powołano także grupę sterującą złożoną z liderów wszystkich grup, migrantów, a także osób kluczowych dla procesu prac nad modelem. Pracom przewodniczyli Piotr Olech – Wydział Rozwoju Społecznego, Urząd Miejski w Gdańsku (przewodniczący); Marta Siciarek – Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku (wiceprzewodnicząca); Wiesława Wiktorska – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku (sekretarz); Anna Gaj-Sokołowska – Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego (koordynatorka), Anna Strzałkowska – Uniwersytet Gdański.

Praca nad gdańskim MII odbywała się w oparciu o zasoby i możliwości wszystkich zaangażowanych organizacji i instytucji. Założeniem było uzyskanie efektu synergii interdyscyplinarnej i międzysektorowej – wykorzystanie wszystkich potencjalnych zasobów, diagnoza i znalezienie rozwiązań w zakresie integracji imigrantów. Wielkim i nieocenionym wsparciem tego procesu było zaangażowanie naszego partnera – najaktywniejszego i współprowadzącego proces, czyli Centrum Integracji Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku, które znaczną część działań (szkolenia, eksperci, wizyta studyjna) sfinansowało z własnych projektów.

Podnoszenie kompetencji

Cały zespół uczestniczył w serii szkoleń realizowanych przez specjalistów z zakresu wielokulturowości, polskiej polityki imigracyjnej, europejskich standardów polityki imigracyjnej (miasta włączające), uwarunkowań prawnych dla statusów cudzoziemców (szkolenia, seminaria, warsztaty). Odbył się cykl szkoleń dla pracowników socjalnych MOPR w zakresie pracy z imigrantami. Odbyły się także szkolenia organizowane przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji.

Od czasu powołania zespołu miasto Gdańsk zintensyfikowało także swoją współpracę zagraniczną w zakresie migracji, w tym z EUROCITIES, czyli zrzeszeniem największych europejskich miast. Uczestnicy zespołu weszli w skład grupy europejskich miast działających w obszarze migracji i integracji na Forum Spraw Społecznych, uczestniczyli w spotkaniach w Brukseli i Gent. Współpraca z EUROCITIES daje szansę na czerpanie z dorobku bardziej doświadczonych miast i tworzy przestrzeń do wymiany doświadczeń.

Miasto Gdańsk zgłosiło akces do udziału w międzynarodowym projekcie „mentorowania” w zakresie polityk migracyjnych, przygotowywanym przez EUROCITIES i partnerów z innych miast europejskich (projekt z funduszy Komisji Europejskiej FAMI). Dzięki temu będziemy się uczyć zarządzania kwestiami imigracyjnymi, wdrażania standardów „Miasta Integrującego”. Naszymi mentorami staną się bardziej doświadczone miasta europejskie.

Zastępca prezydenta Gdańska ds. polityki społecznej Piotr Kowalczyk i 14 członków zespołu ds. modelu integracji imigrantów i imigrantek odbyło także wizytę studyjną w Oslo (5–8 października 2015).

Zrealizowano także wizytę studyjną w partnerskim mieście Bremie, poświęconą głównie tematyce przyjęcia i integracji uchodźców i azylantów, w wizycie tej uczestniczyły cztery osoby (18–19 listopada 2015).

Równoległe z pracami nad MII realizowany był także projekt adresowany do imigrantów zagrożonych bezdomnością. Odbyły się także wstępne spotkania na temat możliwości i warunków Gdańska na przyjęcie i integrację grupy uchodźców z Afryki i Bliskiego Wschodu.

Koszty przygotowania Modelu

Koszty przygotowania MII powiązane były przede wszystkim z pracą szerokiego grona osób w ramach Zespołu. Czas poświęcony na przygotowanie MII: łącznie ok. 9.900 (11 spotkań x 150 osób x 6 h) godzin pracy urzędników i partnerów społecznych. Członkowie Zespołu nie otrzymywali żadnych dodatkowych wynagrodzeń. Środki finansowe Urzędu Miejskiego przeznaczone na realizację zadań związanych z przygotowaniem i konsultacjami Modelu Integracji Imigrantów w 2015/2016 r. wyniosły niecałe 21 tysięcy złotych. Znaczny wkład finansowy i rzeczowy w prace nad MII wniosły także Centrum Wsparcia Integracji Imigrantek i Imigrantów zapewniające wynagrodzenia dla prowadzących wykłady i szkolenia, specjalistyczne wsparcie, realizując wizytę studyjną w Oslo (środki FAMI, EOG), Europejskie Centrum Solidarności udostępniając przestrzeni na spotkania robocze zespołu oraz szkolenia, zapewniając wsparcie merytoryczne oraz Uniwersytet Gdański zapewniając wsparcie merytoryczne i doradztwo ekspertów.

Konsultacje Modelu

W okresie od kwietnia do czerwca 2016 roku zrealizowano konsultacje MII. Pierwszym kluczowym elementem konsultacji była konferencja „MIASTA OTWARTE – Migracja a rozwój. Sukcesy, szanse, wyzwania.”, która odbyła się w dniach 7-8 marca 2016 w Europejskim Centrum Solidarności. Uczestniczyło w niej 397 osób z Gdańska, Trójmiasta, metropolii, Polski oraz z zagranicy. Podczas niniejszej konferencji zaprezentowano i dyskutowano najważniejsze elementy MII. W trakcie konsultacji odbyły się dwa otwarte spotkania dla mieszkańców Gdańska, z uwzględnieniem prezentacji, warsztatów i dyskusji, miały one miejsce 14 maja i 4 czerwca. W spotkaniach tych wzięło udział niemal 100 osób. Na potrzeby konsultacji stworzona została specjalna strona internetowa gdansk.pl/migracje, powstał specjalny film „jesteśmy gdańszczanami/gdańszczankami” prezentujący sylwetki imigrantów w Gdańsku. Z udziałem Z-cy Prezydenta ds. polityki społecznej Piotra Kowalczyka, działaczami pozarządowymi i samymi migrantami odbył się video czat on line z mieszkańcami Gdańska na temat miejskiej polityki w zakresie integracji i migracji. Zrealizowano także konsultacje on line dokumentu Modelu Integracji Imigrantów – na podstawie formularza konsultacyjnego zawieszono na różnych stronach w tym przede wszystkim gdansk.pl. Niezwykle ważnym elementem konsultacji była wizyta mentoringowa EuroCities (zrzeszenie największych miast europejskich) w zakresie miasta integrującego (18 i 19 kwietnia). Zagadnieniem głównym tej wizyty była kwestia komunikacji społecznej i budowania kontaktu z mieszkańcami i opinią publiczną w zakresie migracji i integracji. EuroCities wybrało Miasto Barcelonę oraz Miasto Gandawę oraz MigrationWork z Anglii do realizacji wsparcia mentoringowego i wizyty w Gdańsku. Mentorami byli Anja Van Den Durpel z Ghent (przedstawicielka miasta), Ramon Sanahuja z Barcelony (przedstawiciel miasta) i Ceri Hutton z Migration Work (facylitator procesu), Thomas Jezequel z Eurocities (lider obszaru migracji i integracji). Wizyta zaowocowała raportem, który zawiera 11 punktów z rekomendacjami dla miasta Gdańsk w zakresie budowania percepcji mieszkańców w zakresie różnorodności. Znaczna ich część została włączona w zweryfikowanej po konsultacjach wersji MII. 20 i 21 kwietnia z kolei w Gdańsku gościła grupa ponad 50 ekspertów innych miast europejskich w zakresie migracji i integracji na spotkaniach grup roboczych EuroCities. Jednym z elementów spotkań EuroCities były konsultacje MII. Odbyły się także spotkania konsultacyjne m.in. z klubem radnych Platformy Obywatelskiej (18 kwietnia), klubem radnych Prawa i Sprawiedliwości (19 kwietnia), Młodzieżową Radą Miasta Gdańska (7 kwietnia), Kolegium Przewodniczących Zarządów Dzielnic (6 kwietnia), przewodniczącym Rady ds. Migracji Konferencji Episkopatu Polski Biskupem Krzysztofem Zadarko (1 czerwca). Model był także prezentowany i konsultowany podczas konferencji

Związku Miast Bałtyckich w dniach 15 i 16 marca w Rostoku, konferencji Miasta Barcelona i Regionu Katalonii w dniu 3 maja w Barcelonie i konferencji podczas Światowego Szczytu Humanitarnego (ang. World Humanitarian Summit), który odbył się w dniach 23-24 maja w Stambule na zaproszenie Burmistrza Stambułu. MII był także konsultowany wewnątrz w ramach całego Zespołu ds. Modelu Integracji Imigrantów i wszystkich podmiotów wchodzących w jego skład, odbyło się spotkanie całego Zespołu 10 maja. Ponadto w środowisku trójmiejskim MII był konsultowany podczas seminarium „Trójmiejsko na rzecz Integracji” 9 kwietnia w Sopocie. Model został także doceniony przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) podczas seminariów i konferencji, a także podczas wizyty studyjnej w Szwajcarii, która odbyła się z udziałem Z-cy prezydenta miasta Gdańska Piotra Kowalczyka wraz z przedstawicielami samorządów i organizacji pozarządowych innych miast polskich w dniach 13-15 czerwca 2016 roku. Model uzyskał także uznanie i wsparcie polskiego Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR). Ważnym dla działań w zakresie migracji i integracji oraz konsultacji MII było spotkanie Z-cy prezydenta miasta Gdańska Piotra Kowalczyka z arcybiskupem metropolitą gdańskim Sławojem Leszkiem Głódziem w dniu 21 czerwca 2016 roku. “Z pełnym uznaniem przyjmuję zaangażowanie wielu osób i środowisk w tworzenie Gdańskiego Modelu Integracji Imigrantów, który jest świecką realizacją przykazania miłości Boga i bliźniego wobec osób, które z różnych powodów szukają nowego miejsca do życia” - napisał w oficjalnym liście arcybiskup metropolita gdański Sławoj Leszek Głódź.

Założenia i ich realizacja

Pierwotnym założeniem było opracowanie i wdrożenie konkretnych rozwiązań ukierunkowanych na mieszkających już i pracujących w Gdańsku imigrantów, to oni są przede wszystkim adresatami MII. Nie było zadaniem zespołu tworzenie całościowej polityki lub strategii migracji dla miasta Gdańska, członkowie zespołu nie prowadzili dyskusji o działaniach prowadzących do zwiększenia lub zmniejszenia liczby imigrantów w Gdańsku, interesowali nas przede wszystkim obecni członkowie naszej społeczności. To do nich chcemy skierować działania, tak by ich potrzeby i problemy były lepiej adresowane i rozwiązywane. Nie wykluczało to jednak potrzeby prac i wdrażania działań w zakresie przyjmowania i wspierania nowych imigrantów przybywających do Gdańska. MII zatem zorientowane jest przede wszystkim na już przebywających w Gdańsku imigrantów, jednocześnie stanowi dokument umożliwiający stawianie czoła wyzwaniom związanym z przewidywanym wzrostem migracji do Gdańska w ciągu najbliższych lat.

Dokument także w całości odnosi się do grupy imigrantów, tylko wybrane zadania skierowane są do grupy uchodźców lub osób, które są w procedurze starania się o niniejszy status. Uchodźcy - to specjalna i niewielka grupa imigrantów, uciekających przed prześladowaniami. Pojęcie migracji jest daleko szersze. Dotychczas w Gdańsku przebywało 8 rodzin ze statusem uchodźców. Większość z nich, po rocznym programie integracyjnym, ze względu na brak oferty integracyjnej, adekwatnego wsparcia mieszkaniowego wyjechała do krajów Europy zachodniej. Status uchodźcy jest międzynarodową formą ochrony udzielaną osobom, które na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie mogą lub nie chcą korzystać z ochrony tego kraju.

Model Integracji Imigrantów odnosi się do procesu integracji, nie dotyczy zaś kwestii procesu przyjmowania i legalizacji pobytu cudzoziemców. Gmina Miasta Gdańska nie ma mocy decyzyjnych

w kwestii przyjmowania imigrantów w tym uchodźców - głównym decydentem jest tutaj Rząd, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych oraz Urząd do Spraw Cudzoziemców - to na tym poziomie regulowana jest polska polityka migracyjna, na tym poziomie przyznawana jest pomoc finansowa oraz uregulowane statusy imigrantów. Urząd do Spraw Cudzoziemców jest odpowiedzialny za procedurę uchodźczą. Koordynowanie działań, w zakresie integracji cudzoziemców jest jednym z zadań zleconych z zakresu administracji rządowej realizowanych przez gminę. To właśnie w tym obszarze powstał MII.

MII jest dokumentem pokazującym główne obszary i kierunki działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki integracyjnej w samorządzie lokalnym, w dłuższym wymiarze czasowym. Jakkolwiek jego część operacyjna, opisująca rekomendowane zadania i działania, odnosi się przede wszystkim do perspektywy najbliższych dwóch lat. Na koniec podkreślenia wymaga także to, że w sporym zakresie fakt prac zespołu nad modelem jest już samą realizacją modelu. Ponadto rekomendowane zadania i działania były podejmowane i wdrażane jeszcze w trakcie jego tworzenia jako naturalna część pracy wielu podmiotów i osób zaangażowanych w proces integracji imigrantów. Dokument MII stanowi plan wykonawczy realizacji Programów Operacyjnych Strategii Rozwoju Miasta „Gdańsk 2030 plus”.

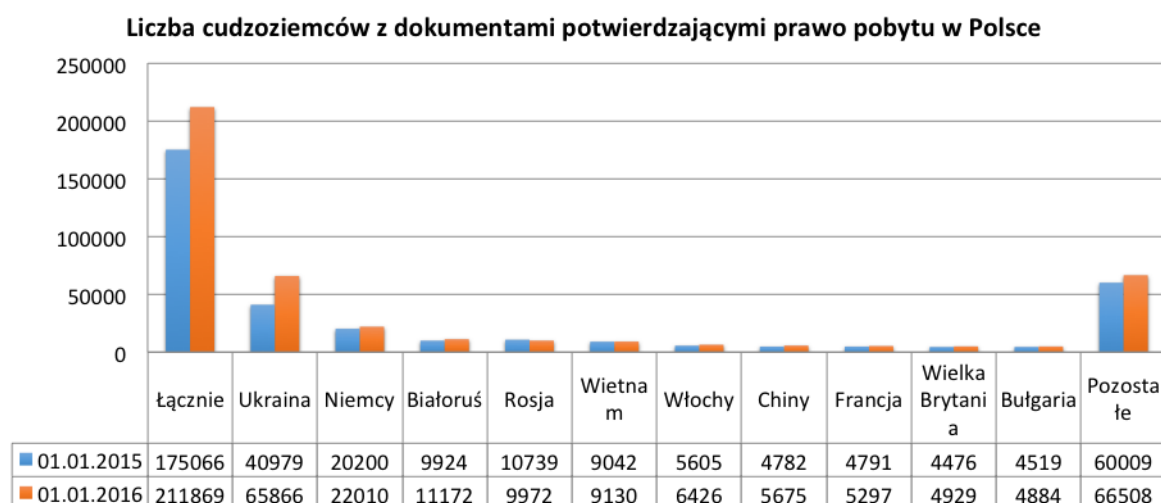
Zapraszamy serdecznie do lektury.

2. DIAGNOZA

Diagnozę w zakresie migracji i integracji można podzielić na dwie części. Pierwsza odnosić się będzie do danych statystycznych pochodzących z różnorodnych rejestrów i badań, druga część odnosić się będzie do doświadczeń eksperckich, potrzeb i problemów zgłaszanych przez środowisko imigrantów w Gdańsku.

Liczba imigrantów w Polsce

Całościowe wskazanie liczby cudzoziemców w Polsce jest niezwykle trudne i problematyczne. Wynika to przede wszystkim z różnorodnych statystyk, różnych podstaw formalnych do przebywania w Polsce, wydawanych przez różne podmioty, w końcu różnych statusów formalnych cudzoziemców. Dokładne statystyki na temat liczby cudzoziemców z dokumentami potwierdzającymi prawo pobytu w Polsce publikuje Urząd ds. Cudzoziemców.



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców.

W ciągu ostatniego roku liczba cudzoziemców, którzy posiadają ważne dokumenty uprawniające do pobytu na terytorium RP, wzrosła o blisko 37 tysięcy osób (ze 175 060 do 211 869). Największy wzrost dotyczy obywateli Ukrainy +24 887 osób, przy czym różnica wynika głównie z liczby zezwoleń na pobyt czasowy (+23 128). Warto zauważyć stosunkowo znaczący wzrost liczby ważnych dokumentów wydanych obywatelom państw Unii Europejskiej (+11 tys.), ale dominują cudzoziemcy z państw trzecich (spoza UE) +26 tys. osób. Top 10 posiadaczy ważnych dokumentów kształtuje się następująco: Ukraina, Niemcy, Białoruś, Rosja, Wietnam, Włochy, Chiny, Francja, Wielka Brytania i Bułgaria. Obywatele Ukrainy posiadają prawie 1/3 wszystkich ważnych dokumentów w Polsce (65,9 tys.). 65% z nich wydano w związku z udzielonym zezwoleniem na pobyt czasowy, 31% - zezwoleniem na pobyt stały, a 4% - rezydentem długoterminowym UE. Tylko 2 osoby to uchodźcy, a 35 – posiada dokument potwierdzający udzielenie ochrony uzupełniającej.

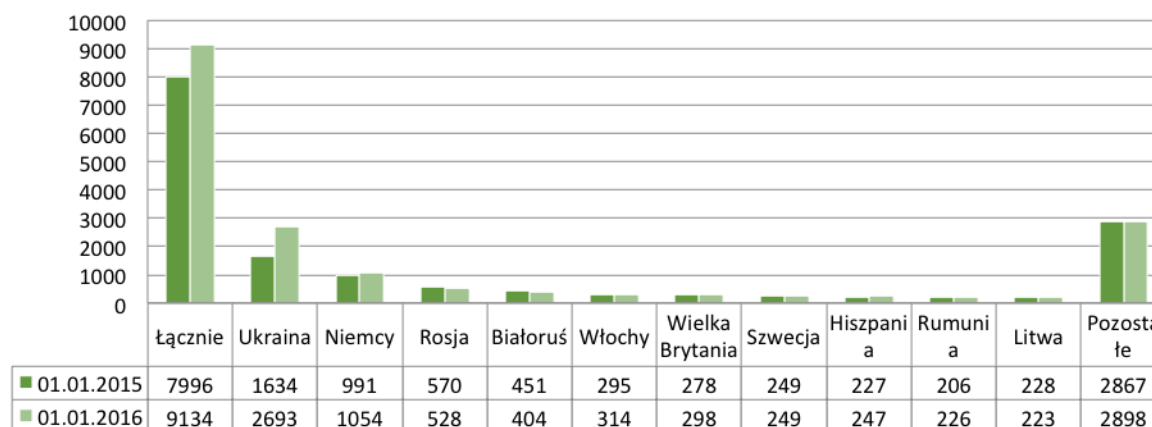
37% ważnych dokumentów stanowią karty pobytu wydane w związku z zezwoleniem na pobyt czasowy, 30% zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu, a 23% karty pobytu dla posiadaczy zezwolenia na pobyt stały. Karty pobytu potwierdzające formę ochrony na terytorium RP posiada 3 417 cudzoziemców, w tym 1 359 – status uchodźcy, a 2 058 – ochronę uzupełniającą.

Zapoznając się z tymi danymi należy pamiętać, że obywatele państw trzecich przebywają w Polsce przede wszystkim na podstawie wiz wydanych w polskich placówkach konsularnych (około 1,5 mln wiz rocznie). Dane na ten temat publikuje Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Posiadacze ważnych dokumentów pobytowych to osoby, które zdecydowały się przedłużyć swój pobyt na terytorium RP. Całościowo trzeba zatem przyjąć, że cudzoziemców przebywających w Polsce jest znacznie więcej niż ponad 211 tys. odnotowanych przez Urząd ds. Cudzoziemców. Warto także odnotować, że każdego roku znacznie wzrasta liczba wniosków i decyzji legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. W latach 2014-2016 r. wojewodowie wydali blisko 160 tys. decyzji pozytywnych w wybranych sprawach o legalizację pobytu, w tym 54% dla Ukrainy (86 tys.). Z opublikowanego przez Eurostat raportu *Residence permits for non-EU citizens*, nt. zezwoleń na pobyt wydanych po raz pierwszy w Europie w 2014 r. wynika, że najwięcej zezwoleń wydała Wielka Brytania (568 tys.). Polska – jak przed rokiem – zajmuje drugie miejsce w Europie pod względem liczby wydanych zezwoleń - 355 tys. (liczba uwzględnia również wize długoterminowe), tj. ok. 15% wszystkich wydanych w Europie. Kolejne pozycje zajmują: Niemcy, Francja i Włochy.¹

Liczba imigrantów w województwie pomorskim

Jeszcze trudniejsze jest wskazanie liczby cudzoziemców w województwie pomorskim. Oprócz wskazanych wyżej trudności w Polsce, w województwie pomorskim możemy posługiwać się jedynie danymi związanymi z legalizacją pobytu realizowaną przez Wojewodę Pomorskiego. Legalizacja ta jest jednak zawężona do pobytu stałego, czasowego, rezydenta długoterminowego UE oraz rejestracji pobytu obywateli UE. Nie uwzględnia na przykład pobytów związanych z ochroną międzynarodową lub krajową udzielaną cudzoziemcom.

**Liczba cudzoziemców z dokumentami potwierdzającymi prawo pobytu w Polsce
wydanymi przez Wojewodę Pomorskiego**



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców.

Dane zawierające liczbę cudzoziemców z ważnymi dokumentami potwierdzającymi prawo pobytu w Polsce wydanych przez Wojewodę Pomorskiego zbiera także Urząd ds. Cudzoziemców. Wynika z nich, że liczba migrantów z takimi dokumentami wzrosła do ponad 9 tys. osób. Największa grupa ponad 3 tys osób przebywa na podstawie czasowego pobytu, także ponad 3 tys to pobyty zarejestrowane obywateli UE, niecałe 2 tys osób przebywa na podstawie pobytu stałego.

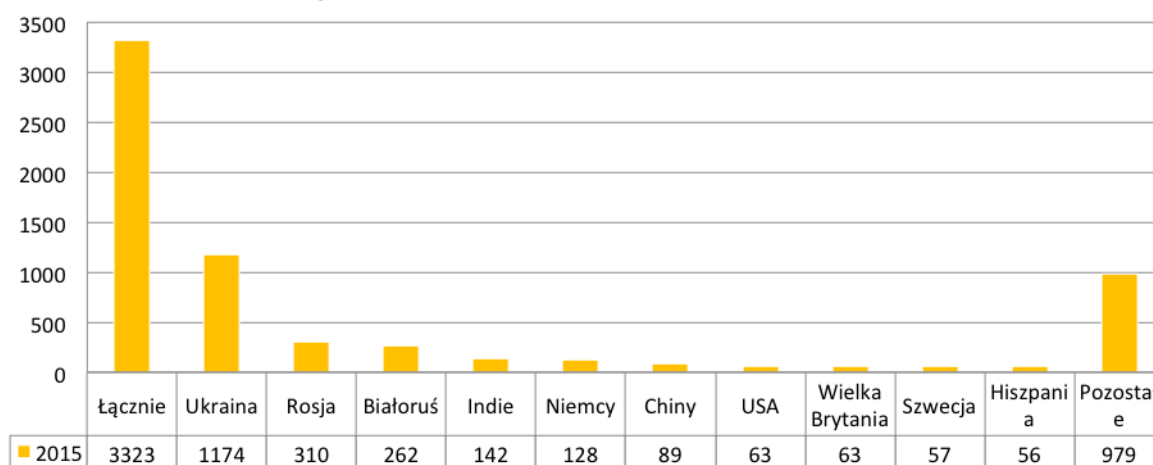
¹ Urząd ds. Cudzoziemców; Napływ cudzoziemców do polski w latach 2014-2016, (stan na dzień 1 maja 2016 r.)

Zaznaczenia wymaga także znaczny, każdego roku wzrost ilości spraw prowadzonych o legalizację pobytu w Polsce u Wojewody Pomorskiego. W 2013 roku było to 2305 wniosków, w 2014 roku było to 3250 spraw a w 2015 roku już 5773 wniosków.

Liczba imigrantów w Gdańsku

Najtrudniejsze jest ustalenie liczby cudzoziemców zamieszkujących w Gdańsku. Oceny ekspertów mówią, że niecałe 5 tys. osób posiadających ważne dokumenty potwierdzające prawo pobytu w Polsce wydane przez Wojewodę Pomorskiego zamieszkuje w Gdańsku. Tymczasem weryfikowalne dane Urzędu Miejskiego w Gdańsku mówią o ponad 3 tys. cudzoziemców zameldowanych w Gdańsku w 2015 roku.

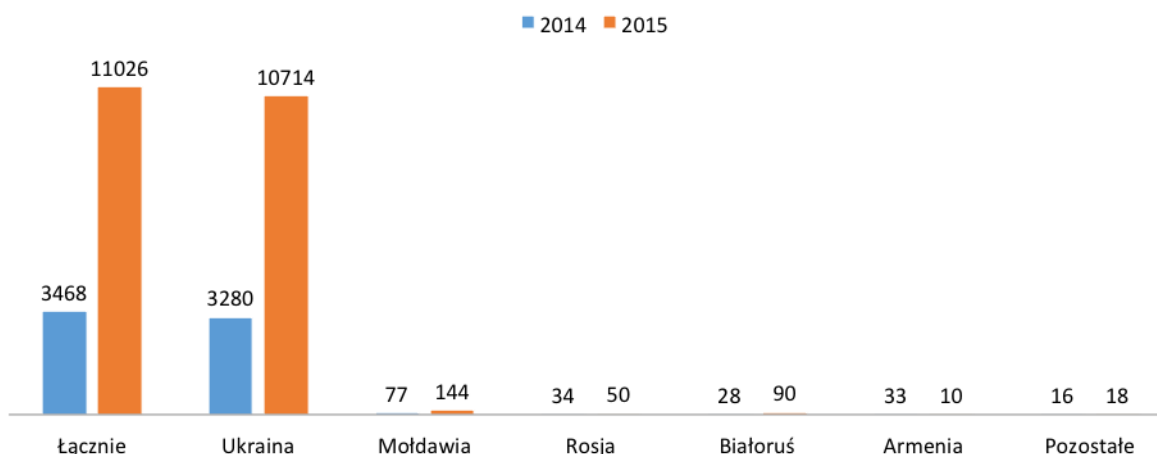
Cudzoziemcy zameldowani na stałe i czasowo w Gdańsku w 2015 roku



Źródło: Wydział Spraw Obywatelskich Urząd Miejski w Gdańsku

W 2013 zameldowanych w Gdańsku było 2 320 cudzoziemców, w 2014 było to 2 766 osób a w 2015 roku 3 323 cudzoziemców. Oczywiście znaczna część obcokrajowców w Gdańsku nie rejestruje w Urzędzie Miejskim swojego miejsca zamieszkania. Warto także zaznaczyć, że ponad 11 tysięcy gdańszczan urodziło się poza Polską (dane Urząd Miejski w Gdańsku). Jednocześnie na gdańskich uczelniach wyższych studiuje ponad 2 tysiące studentów zagranicznych (dane Główny Urząd Statystyczny). W gdańskich szkołach uczy się ponad 150 dzieci obcokrajowców. W 2015 roku w Gdańsku przebywało kilka osób z udzieloną ochroną międzynarodową (status uchodźczy lub ochrona uzupełniająca) kilkadziesiąt osób jest w procesie o udzielenie takiej ochrony (dane Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku). Niezwykle ciekawych danych o skali zapotrzebowania na zatrudnienie cudzoziemców a pośrednio o skali migracji w Gdańsku dostarcza Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku.

Liczba oświadczeń zatrudnienia cudzoziemców bez pozwolenia na pracę



Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

Okazuje się, że w 2015 roku wydano ponad 11 tysięcy oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi co stanowi 3-krotnie więcej niż w roku 2014. Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku szacuje, że w 2016 wydanych zostanie ponad 20 tysięcy oświadczeń. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę wzrosła w 2015 roku w porównaniu z 2014 rokiem o 100% i wyniosła w Gdańsku 2 757.

Reasumując znaczna część migrantów przebywa w Gdańsku na podstawie wiz czy dokumentów wydawanych przez inne organy, wielu cudzoziemców, szczególnie z krajów UE nie rejestruje swojego pobytu i nie melduje się w Urzędzie Miejskim w Gdańsku. Opierając się na danych statystycznych oraz wiedzy eksperckiej Zespół ds. Modelu Integracji Imigrantów w Gdańsku oszacował liczbę migrantów na około 15 tysięcy osób.

Diagnoza potrzeb i problemów związanych z imigracją w Gdańsku

Diagnoza stanowiła punkt wyjścia do pracy nad Modelem Integracji Imigrantów (MII). Jej celem było ustalenie, czy zaangażowane w MII instytucje są przygotowane do przyjmowania imigrantów i imigrantek oraz dostarczania im usług dobrej jakości, a także ocena tego przygotowania przez samych imigrantów.

Każdy zespół roboczy otrzymał wytyczne do diagnozy na czterech obszarach:

Moja instytucja / Przyjrzenie się instytucji i odpowiedź na pytania, jaka jest jej misja oraz cel realizowanych działań?

Imigranci / Analiza, czy imigranci mają kontakt z daną instytucją, w jakiej liczebności, czy instytucja komunikuje się ze społecznością imigrantów oraz jaka jest jakość tej komunikacji?

Imigranci a moja instytucja / Sprawdzenie, czy działania, które prowadzi instytucja, są dostępne dla imigrantów? W jaki sposób instytucja dociera ze swoją ofertą do imigrantów? Jakie są bariery dostępu do realizowanych usług dla imigrantów? Czy kompetencje międzykulturowe pracowników są rozwijane? Czy dyrekcja i pracownicy instytucji znają tzw. ustawę o równym traktowaniu? Czy w instytucji budowane są strategie integracji migrantów w główny nurt usług i działań? Co sprawia instytucji główną trudność w komunikacji – włączaniu imigrantów w działania, może w świadczeniu usług imigrantom? Jak imigranci oceniają usługi, które są im dostarczane?

Włączanie imigrantów w działania mojej instytucji / Istotna była odpowiedź na pytanie, jakie korzyści płyną/płynęłyby z włączenia imigrantów w główny nurt działań instytucji i skutecznego dostarczenia usług imigrantom? Jakie korzyści płynęłyby dla imigrantów? Z jakimi imigrantami instytucje mogą konsultować działania? Jakie partnerstwa instytucje powinny budować, by dostarczać jak najlepsze usługi imigrantom?

Diagnoza miała z jednej strony służyć przyjrzeniu się sytuacji zastanej, a z drugiej strony wskazać kierunki myślenia o integracji imigrantów: pokazać znaczenie relacji instytucji i konsultacji z imigrantami, cele działania i zobowiązania instytucji, prawa imigrantów w dostępie do usług, potrzebę wdrażania procedur, które pozwolą imigrantom korzystać z miejskich, publicznych zasobów na równi z gdańszczanami. Warto tu podkreślić, że diagnoza i wdrożenie koniecznych rozwiązań miały na celu również określenie tego, z czym pracownicy instytucji mają trudność w kontakcie z imigrantami, i doprowadzenie do poprawy sytuacji – tak by pracownicy czuli się pewniej i bardziej kompetentnie.

W pracach wszystkich zespołów brali udział imigranci, więc wnosili swą perspektywę na działanie instytucji. Równolegle jednak została przeprowadzona diagnoza środowiska imigrantów w formie wywiadów – z imigrantami zarobkowymi nisko i wysoko wykwalifikowanymi, uchodźcami, partnerami/kami Polek i Polaków.

W niniejszym rozdziale zostanie przedstawiona diagnoza instytucjonalna na wszystkich ośmiu obszarach oraz obserwacje imigrantów na temat ich funkcjonowania na tych obszarach.

Ponieważ migracja do Polski i Gdańska jest zjawiskiem stosunkowo nowym, a MII jest pierwszą w Polsce inicjatywą systemowego podejścia do migracji na poziomie miasta, diagnoza przyczyniła się w dużej mierze do wypunktowania braków. Rozpoznawanie barier integracji, braków procedur i rozwiązań oraz nierównego traktowania imigrantów nie jest łatwym procesem. Dążyliśmy do tego, żeby mówienie o tych brakach było czymś naturalnym i konstruktywnym – punktem wyjścia do wdrożenia potrzebnych instytucjom i imigrantom skonsultowanych działań.

Poniżej przedstawiony zostanie wybór kwestii kluczowych, które odzwierciedlone będą w podejmowanych działaniach, a nie cały materiał wypracowany przez zespoły, jest on bowiem bardzo obszerny.

Edukacja

W Gdańsku wzrasta liczba dzieci i studentów imigranckich. W gdańskich szkołach uczy się 155 dzieci, pochodzących głównie z Ukrainy, ale są również dzieci z doświadczeniem uchodźstwa (z Czeczenii), dzieci Romów rumuńskich oraz dzieci z innych państwa świata. Coraz więcej jest też reemigrantów, dzieci, które wróciły do Polski z Norwegii, Wielkiej Brytanii czy Irlandii. Na uczelniach wyższych studiuje natomiast ponad 2 tys. studentów zagranicznych, głównie z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Szwecji, Chin i Indii. Można zatem mówić zarówno o dużej różnorodności kulturowej, społecznej i ekonomicznej, jak również mnogości życiowych doświadczeń, kondycji psychologicznej i kompetencyjnej tych uczniów względem polskich rówieśników. Różnice te dotyczą m.in. programów nauczania – dzieci i studenci przyjeżdżają z innym zakresem wiedzy oraz ról społecznych – ucznia, studenta, nauczyciela oraz rodzica. Kształcenie w wielokulturowej klasie czy grupie oraz indywidualne wsparcie edukacyjne dziecka/studenta pochodzącego z odmiennego kontekstu kulturowego wymaga zarówno systemowych narzędzi i procedur wdrożonych przez szkołę czy uczelnię, jak również kompetencji nauczycieli i wykładowców.

Kluczową barierą adaptacji dzieci w szkole oraz ich integracji stanowi nieznajomość języka polskiego, co oznacza, że głównym wyzwaniem dla szkół jest jak najszybsze wyrównanie braków językowych u uczniów. Jednocześnie szkoły borykają się ze zbyt małą liczbą godzin przeznaczonych na nauczanie języka polskiego i jest to obszar, na którym pożądana jest zmiana.

Bardzo ważny jest rozwój kompetencji nauczycieli w następujących obszarach:

- metodyka pracy z dzieckiem z doświadczeniem migracyjnym
- podstawowa wiedza dotycząca psychologicznej sytuacji dziecka migrującego i jego rodziny, w tym konsekwencji uchodźstwa i migracji
- prawne aspekty edukacji dziecka cudzoziemskiego
- kompetencje międzykulturowe
- integracja dziecka w klasie i szkole
- adekwatne kulturowo narzędzia wsparcia i motywowania uczniów z doświadczeniem migracyjnym.

Równie istotną kwestią jest potrzeba edukacji dzieci imigranckich z zakresu kultury polskiej, lokalnych wartości, historii, która pozwoliłaby na lepsze odnalezienie się w nowym środowisku oraz integrację.

Pilotażowe badania fokusowe prowadzone wśród studentów zagranicznych i studentów polskich na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego oraz analiza programów i procedur przyjmowania na studia osób z zagranicy wskazały na następujące trudności, z jakimi spotykają się zagraniczni studenci:

- brak na uczelnianych stronach internetowych informacji w innych językach niż polski na temat kierunków studiów oraz objaśnień procedur wspierających proces kształcenia studenta z zagranicy
- poczucie wyobcowania i braku kontaktu z polskimi studentami i kadrą akademicką
- brak zróżnicowanej oferty edukacyjnej w języku innym niż polski
- brak ze strony studentów i kadry otwartości w stosunku do odmiennej kultury oraz brak wrażliwości kulturowej
- nieznajomość kultury i obyczajów polskich
- brak kompleksowego wsparcia informacyjnego, edukacyjnego i antydyskryminacyjnego dla osób doświadczających różnych trudności wynikających z kontaktu z odmienną kulturą
- brak instytucjonalnego wsparcia dla studentów polskich gotowych do podejmowania inicjatywy prowadzenia działań animacyjnych, wspierających proces integracji studentów z różnych kultur
- rozproszenie informacji dotyczących: Gdańska, uczelni, procedur pobytowych, praw i obowiązków studenta, trybu reagowania na przemoc i dyskryminację.

W związku z tym konieczne jest:

1. Program nauczania

Wprowadzenie działań podwyższających kompetencje kulturowe studentów polskich i zagranicznych (w tym kadry uczelni), jak również rozszerzenie oferty edukacyjnej o bardziej różnorodne zajęcia dydaktyczne prowadzone w języku innym niż polski.

2. Struktura

Rozwinięcie kanałów informacyjnych (strona internetowa) w językach innych niż polski, jak również uspoźnienie istniejącej strony w języku angielskim.

3. Komunikacja

Usprawnienie przepływu informacji między różnymi podmiotami wspierającymi studentów zagranicznych.

Działania te potencjalnie zmierzają w kierunku stworzenia edukacyjno-badawczych komórek organizacyjnych wspierających kompleksowo studentów zagranicznych, a także przeciwdziałających przemocy i dyskryminacji.

Wskazane jest również dokonanie pełnej diagnozy sytuacji i potrzeb studentów zagranicznych na większej liczbie kierunków gdańskich uczelni – krok ten wymaga podjęcia działań z zaangażowaniem władz uczelni.

Zatrudnienie

Gdańsk jest miastem imigracji zarobkowej, głównie pracowników z Ukrainy. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę wzrosła w 2015 roku w porównaniu z 2014 rokiem o 100% i wyniosła w Gdańsku 2757, przy czym w Gdańsku i powiecie gdańskim wydano 10 921 oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi².

Wydaje się, że Gdańsk nie wykorzystuje potencjału wiążącego się z imigracją. Brakuje spójnej wizji oraz komunikacji dotyczącej demograficznych i ekonomicznych korzyści, jakie płyną z imigracji dla Gdańska. Brak również badań na tym obszarze. Nie jest komunikowana wiedza na temat głównych kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy, w związku z czym imigranci nie rozwijają kompetencji poszukiwanych przez pracodawców, a pracodawcom brakuje kompetentnych pracowników. Pracodawcy, pracownicy oraz miejskie instytucje są niedoinformowane w prawnych kwestiach zatrudniania imigrantów. Brakuje systemu upowszechniania tej wiedzy, co skutkuje zarówno błędami, jak i nadużyciami ze strony pracodawców. Tak jak w całej Polsce, tak i w Gdańsku imigranci – głównie Ukraińcy – padają ofiarą nieuczciwych pośredników pracy. Kupują oświadczenia, zaproszenia i konkretne oferty pracy, niekiedy fikcyjne. To system bardzo nieprzyjazny imigrantom. Sami imigranci wskazują kilka prostych rozwiązań, które ukróciłyby ten proceder, wykorzystujący m.in. brak bezpośredniego dostępu do ofert pracy w języku rosyjskim. Imigranci także bardzo często pracują poniżej kwalifikacji, co jest dość naturalne zaraz po przyjeździe do nowego kraju, ale w długofalowej perspektywie jest marnotrawstwem potencjału zarówno dla nich samych, jak i lokalnej gospodarki. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest brak systemu wsparcia imigrantów

w zakresie potwierdzania/nostyfikacji dyplomów i uprawnień zawodowych. Zespół wskazał również na potrzebę budowania pozytywnego wizerunku imigrantów/pracowników na lokalnym rynku pracy, budowania kultury szacunku dla cudzoziemskich pracowników, integracji, równego traktowania. Zarządzanie migracjami na rynku pracy pomogłoby przełamywać negatywne stereotypy na temat imigrantów i byłoby sygnałem, że kwestia ich zatrudnienia jest monitorowana. Imigranci czuliby się

² W całej Polsce brakuje rzetelnych danych na temat skali zatrudnienia. Przyczyn jest wiele, m.in.: handel oświadczeniami oraz zezwoleniami i powszechna praca na czarno. Niezależnie od tych negatywnych zjawisk statystyki odzwierciedlają lawinowy przyrost oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom: w województwie pomorskim wystawiono ich 5789 w 2014 roku i 25 270 w 2015 roku (dane: Zespołu Badań i Analiz w Wydziale Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Oddziału ds. Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku).

pewniej, a pracodawcy byłoby mniej bezkarni, jak teraz często bywa w kwestii wyzysku cudzoziemców. Zespół wskazał również na niedostateczne kompetencje międzykulturowe i językowe urzędników, niewystarczające dla swobodnej komunikacji i wsparcia rozwoju zawodowego imigrantów. W Gdańsku brakuje kursów zawodowych, systemu rozwoju kwalifikacji dostosowanych do ograniczonej znajomości języka polskiego imigrantów. Brakuje również szeroko dostępnych kursów języka polskiego pod kątem zawodowym, które pozwoliłyby na osiągnięcie płynności językowej.

Zdrowie

W kwestii zdrowia i dostępu do opieki zdrowotnej istnieje wiele barier, na które natrafiają imigranci w Gdańsku. Do głównych wyzwań należą:

- niezrozumienie działania systemu Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ)
- tłumaczenie dokumentacji medycznej oraz bariera językowa w komunikacji – zarówno po stronie pacjenta, jak lekarza
- brak powszechnego dostępu do ubezpieczeń zdrowotnych.

Z powodu częstego zatrudniania imigrantów bez umowy bądź nieopłacania składek przez pracodawców imigranci często nie mają ubezpieczenia. Jest to sytuacja trudna, gdyż wielu imigrantów pracuje fizycznie, narażeni są zatem na wypadki i kontuzje. Innym powszechnym problemem jest brak dostępu do badań profilaktycznych, szczepień oraz profilaktyki i leczenia uzależnień, a także terapii psychologicznych, w tym w językach obcych – główna potrzeba to język rosyjski i angielski. Ważną przesłanką jest również brak skoordynowanej pomocy dla imigrantów oraz uchodźców w kryzysie psychicznym: w stanie stresu pourazowego, depresji, zmagających się z uzależnieniami. Tak jak i na innych obszarach, grupą w szczególnie trudnym położeniu zdrowotnym są Romowie rumuńscy. Z uwagi na brak rejestracji pobytu i stałego zatrudnienia społeczność ta pozostaje poza systemem ubezpieczenia społecznego i wymaga opieki zdrowotnej, zwłaszcza dzieci i kobiet w ciąży.

Mieszkalnictwo

Mieszkanie to potrzeba z jednej strony absolutnie imigrantom niezbędna, z drugiej – trudna do zaspokojenia. Każdy imigrant musi gdzieś mieszkać, w kwestii najmu wszyscy polegają na sobie i znajomych rodakach. Gdańszczanie, prywatni najemcy, nie są chętni wynajmować mieszkania cudzoziemcom. Można również mówić o dyskryminacji, która spotyka imigrantów na prywatnym rynku mieszkaniowym – dotyka ich odmowa najmu ze względu na kolor skóry, religię, pochodzenie narodowe i etniczne. Dlatego też imigranci często mieszkają w warunkach bardzo trudnych, dzieląc pokoje w kilka osób, ale też płacąc za najem więcej niż Polacy.

W Gdańsku trudno jest znaleźć lokum osobie o niskich i średnich dochodach, szczególnie mieszkanie komunalne, w tym socjalne. W Gdańsku na różne formy wsparcia mieszkaniowego czeka niemal 4 tys. osób. Choć tego rodzaju oferta dla części imigrantów w trudniejszej sytuacji finansowej byłaby najbardziej adekwatna, jest obecnie niedostępna. Kwestie mieszkaniowe są również kluczowe dla uchodźców objętych Indywidualnym Programem Integracji (IPI), zgodnie z ustawą o pomocy społecznej. Ceny wynajęcia mieszkania są bardzo wysokie. Po zakończeniu IPI uchodźcy nie byli do tej pory w stanie samodzielnie pokryć kosztów wynajmu, co było jednym z powodów wyjazdu z Gdańska.

Społecznością w najtrudniejszym położeniu mieszkaniowym są Romowie rumuńscy, którzy niemal nie mają szans na wynajęcie mieszkania na rynku prywatnym. To również grupa bezbronna wobec

nadużyć finansowych, np. często rozliczają się z najemcami w systemie dniówkowym, co sprawia, że płacą za jeden pokój nawet 2 tys. zł miesięcznie. Z uwagi na silne uprzedzenia wobec Romów są też w miejscu zamieszkania narażeni na przemoc werbalną, a nawet fizyczną. W konsekwencji rodziny romskie izolują się i czasem nielegalnie zajmują nieruchomości, w tym miejskie. Trzeba jednak wskazać również pozytywne zmiany: z jednej strony na uchwałę Rady Miasta Gdańska z września 2015 roku o możliwości przyznawania w sytuacjach interwencyjnych kilku mieszkań rocznie uchodźcom w bardzo trudnym położeniu (m.in. rodzinom wielodzietnym, niezdolnym do pracy), a z drugiej strony na dobrą wolę prywatnych najemców, którzy zgłaszają do Urzędu Miasta oraz organizacji pozarządowych chęć wynajęcia swoich mieszkań imigrantom i uchodźcom beczynszowo lub poniżej kosztów rynkowych.

Ważnym obszarem wymagającym uwagi i dostarczenia rozwiązań jest kwestia mieszkań w sytuacjach kryzysowych, gdzie można znaleźć nocleg. Rozwiązanie to jest szczególnie istotne dla imigrantek doświadczających przemocy w rodzinie, które mieszkając poza krajem pochodzenia, nie mają nieformalnych sieci wsparcia pozwalających na znalezienie bezpiecznego schronienia. Podobny problem dotyczy wszystkich imigrantów, mężczyzn i kobiet, którzy mogli doświadczyć przemocy lub pracy przymusowej i innych form handlu ludźmi³ i zmuszeni są do natychmiastowego opuszczenia miejsca zakwaterowania w poszukiwaniu bezpiecznego schronienia.

Społeczność lokalna

Poczucie posiadania własnego miejsca i wspólnotowości są naturalnymi i ważnymi potrzebami każdego człowieka, szczególnie istotnymi z perspektywy migranta i uchodźcy. Integracja zachodzi na poziomie lokalnym – sąsiedztwa i dzielnic. Jednocześnie pojawienie się migrantów lub uchodźców wytwarza nową sytuację społeczną, która może rodzić obawy i nieporozumienia wynikające z różnic językowych i kulturowych, a także uprzedzeń. Integracja i pokojowe współistnienie ludzi różnych narodowości, języków i wyznań nie wydarzy się samo – musi być animowane poprzez różne formy pracy ze społecznością lokalną.

Animacji oraz rozwiązań, które by wspierały integrację, brakuje. Imigranci są rozproszeni, brakuje statystyk, gdzie mieszkają, gdzie bywają. Z uwagi na niskie zarobki imigranci często mieszkają w dzielnicach peryferyjnych, zaniedbanych, co nie sprzyja integracji, a przyczyna się do tworzenia skupisk imigrantów. Gdańszczanie pracują z imigrantami i zatrudniają imigrantów, także w swoich domach. Te relacje jednak rzadko przeradzają się w kontakty towarzyskie czy przyjacielskie. Wydaje się, że na drodze do zacieśniania więzi stoi wiele stereotypów, po obu stronach.

Imigranci żyją w kręgu swoich znajomych – rodaków i innych cudzoziemców, ale nie razem z Polakami. Raczej nie uczestniczą w życiu dzielnic – najczęściej brakuje im informacji o tym, co się w ich sąsiedztwie dzieje, nie znają oferty kulturalnej, edukacyjnej, sportowej, w tym bezpłatnej. Bariera ekonomiczna uczestnictwa w życiu społecznym jest bezdyskusyjna – wielu imigrantów, głównie zarobkowych, żyje oszczędnie, gdyż często utrzymują rodziny, które pozostały w kraju pochodzenia. Wydawanie pieniędzy na własne przyjemności, ale i budowania życia społecznego, które dzieje się głównie w sferze publicznej, wydaje się zbyt trudnym, na który trudno się zdobyć. Równie nieobecni są imigranci w działaniach obywatelskich podejmowanych na poziomie dzielnic, np. w budżecie obywatelskim, nie mają wiedzy o istnieniu rad dzielnic – choć działania obywatelskie to znakomity pretekst do integracji i wzmacniania podmiotowości imigrantów w mieście.

³ Handel ludźmi został zdefiniowany w kodeksie karnym (art. 115 § 22).

Brakuje na poziomie dzielnic animowanej wymiany kulturowej, wzajemnego poznania się, doceniania różnorodności – jako wyrazu miasta współczesnego, otwartego, istniejącego w globalnym migracyjnym wymiarze. Imigranci są na poziomie dzielnic i sąsiedztw widziani, ale nie dostrzegani – gdańszczanie z nieufnością traktują „obcych”. Domy sąsiedzkie, instytucje kulturalne, biblioteki, kluby osiedlowe, świetlice środowiskowe, ruchy miejskie, organizacje pozarządowe nie otworzyły się jeszcze na dostrzeżenie imigrantów, ich kultur, potrzeb oraz zasobów. Na razie nie wykorzystują różnorodnych narzędzi nieformalnej edukacji, współpracy w grupie, którymi dysponują, by wspierać zarówno integrację, kompetencję grup, jak również rozwój osobisty mieszkańców Gdańska – nowych i tych starszych.

Pomoc społeczna

Pomoc społeczna w Polsce przysługuje wybranym grupom cudzoziemców⁴. W Gdańsku z pomocy społecznej korzystają przede wszystkim uchodźcy, którzy są objęci IPI, oraz osoby będące w procedurze uchodźczej, które otrzymują m.in. wsparcie pracownika socjalnego oraz pomoc rzeczową. Z pomocy, również rzeczowej, korzystają niekiedy również inne grupy imigrantów, szczególnie w sytuacji kryzysowej, m.in. Romowie rumuńscy.

Integracja siedmiu uchodźczych rodzin, które do tej pory przeszły przez IPI w Gdańsku, powiodła się w ograniczonym stopniu – wszystkie rodziny opuściły Gdańsk. Wyzwaniem jest brak zintegrowanych programów integracji uchodźców oraz rozszerzenie i wydłużenie programów integracyjnych. Integracja jest procesem wieloaspektowym, wymagającym współpracy wielu podmiotów. Brakuje sieci pomiędzy MOPR a innymi podmiotami, w tym sektorem społecznym, które współpracowałyby na rzecz integracji i łączyły zasoby na rzecz wsparcia, adaptacji i usamodzielnienia uchodźców.

Imigranci potrzebujący pomocy społecznej oraz uchodźcy są grupą w trudnym położeniu psychicznym, ekonomicznym i społecznym. Często są pozbawieni sieci wsparcia społecznego, doświadczyli traumatycznych przeżyć, przemocy lub procederu handlu ludźmi czy pracy przymusowej. Do takich osób i rodzin powinni być kierowani pracownicy mający szczególne kwalifikacje. Kompetencje takie nie były dotąd w sposób systematyczny rozwijane.

W Gdańsku jest pilna potrzeba poszerzania wiedzy i umiejętności osób pracujących z cudzoziemcami, w tym psychologów z kompetencjami międzykulturowymi, specjalistów od stresu pourazowego, uzależnień i problematyki przemocy w rodzinie. Należy również kształcić językowo pracowników socjalnych oraz zacieśniać współpracę z tłumaczami języków obcych, głównie rosyjskiego, angielskiego oraz arabskiego.

⁴ Prawo do świadczeń z pomocy społecznej przyznane zostało tylko niektórym grupom cudzoziemców mających miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Polski. Należą do nich:

- osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały
- osoby legitymujące się zezwoleniem na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej
- cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu łączenia rodzin, jeżeli są członkiem rodziny osoby, która przebywa w Polsce w związku z nadaniem statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej
- osoby, które uzyskały w Polsce status uchodźcy
- cudzoziemcy z przyznaną ochroną uzupełniającą.

Niektóre świadczenia, takie jak schronienie, posiłek, niezbędne ubranie oraz zasiłek celowy zagwarantowane zostały ponadto cudzoziemcom, którzy uzyskali w Polsce zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany. Dodatkowym warunkiem uprawniającym do wymienionych świadczeń, analogicznym jak w przypadku innych osób uprawnionych do pomocy społecznej, jest posiadanie miejsca zamieszkania i przebywanie na terytorium Polski.

Prawo do świadczeń w formie interwencji kryzysowej, schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego przysługuje także cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie zaświadczenia wydawanego osobom, co do których istnieje domniemanie, że są ofiarami handlu ludźmi, a także cudzoziemcom legitymującym się zezwoleniem na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi (podstawa prawna: ustawa z 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej; za: <http://www.informigator.pl/informacje-prawne/pomoc-spooleczna-w-polsce/migranci>).

Inną zdiagnozowaną barierą dostępu do pomocy społecznej jest niewiedza imigrantów o tym, że system pomocy społecznej w Polsce w ogóle istnieje i jakie są kryteria uzyskania wsparcia. Imigranci w Gdańsku to w 99% osoby samodzielnie ekonomicznie, głównie przybywający tu w celach zarobkowych, którzy sami sobie radzą. Ale brak świadomości, że w sytuacji kryzysowej mogą ubiegać się o pomoc, dodatkowo podwyższa stres związany z życiem w Gdańsku i adaptacją, co z kolei skutkuje problemami psychosomatycznymi i zdrowotnymi.

Przemoc i dyskryminacja

Przemoc i dyskryminacja to tematy trudne, ale niestety w przypadku migracji i sytuacji imigrantów bardzo aktualne. Imigrant z zasady jest osobą bardziej bezbronną, gdyż nie zna prawa, języka, nie ma w Gdańsku rodziny i przyjaciół, nie zna środowiska lokalnego, instytucji, organizacji pozarządowych... Nieznajomość własnych praw skutkuje wieloma obawami, m.in. przed deportacją w razie ujawnienia naruszeń.

Obszary, na jakich przemoc i dyskryminacja spotykają imigrantów w Gdańsku:

- **Zatrudnienie / Imigranci mają gorsze od Polaków warunki pracy**

Diagnoza wskazuje, że imigranci często narażeni są na naruszenia prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych ze strony pracodawców. Padają również ofiarą oszustw: niewypłacenia wynagrodzenia, nieodprowadzania składek (mimo zapewniania, że są pokrywane), niewolniczego stosunku pracy, zwłaszcza w niewidzialnej pracy w domu, jak sprzątanie i opieka. Zagraża im również handel ludźmi (patrz: przypis 3).

- **Przemoc wobec kobiet**

Przemoc fizyczna, psychiczna, seksualna, ekonomiczna – zdarza się w rodzinie oraz w miejscu pracy. Status imigrancki, pochodzenie narodowe i etniczne oraz wyznanie w połączeniu z płcią są czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo przemocy. Imigrantka jest w nowym dla siebie kraju, brakuje jej sieci wsparcia oraz wiedzy na temat własnych praw, przysługujących form wsparcia i instytucjonalnej pomocy, co bywa wykorzystywane w różnych kontekstach. Z jednej strony brakuje adekwatnych kulturowo i językowo form wsparcia dla imigrantek (grupy wsparcia, pomoc terapeutyczna) oraz wsparcia twardego, jak zakwaterowanie. Z drugiej strony imigrantki są niedoinformowane i w związku z tym nie korzystają z istniejących narzędzi pomocy dla osób doznających przemocy.

- **Rasizm i przemoc fizyczna**

Motywowana jest uprzedzeniami na tle m.in. narodowym, rasowym, etnicznymi wyznaniowym. Cudzoziemcy doświadczają przemocy, zwłaszcza werbalnej. Panuje jednak bezradność i niewiedza w kwestii reagowania: imigranci nie ufają policji, nie znają swoich praw, mają poczucie, że ich skargi są lub zostaną zbagatelizowane. Brakuje również kampanii społecznych skierowanych do społeczności przyjmującej, które piętnowałyby ksenofobię i mowę nienawiści. Skutkuje to brakiem poczucia bezpieczeństwa różnych grup imigrantów: przede wszystkim osób pochodzenia arabskiego, muzułmanów, osób o czarnym kolorze skóry, Romów, ale także Ukraińców, którzy często wskazują na gorsze traktowanie i krzywdzące stereotypy. Równocześnie brakuje informacji, gdzie cudzoziemcy mogliby poprosić o pomoc oraz realnie działających systemów wsparcia dla osób doznających przemocy (adekwatnych kulturowo, w różnych językach, dostarczanych z wrażliwością międzykulturową). Brakuje również szkoleń i budowania świadomości prawnej – zarówno imigrantów, jak Polaków (głównie pracodawców) w zakresie praw i obowiązków, zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Inną kwestią jest komunikacja społeczna w mieście: brak jest szerokiego oddziaływania na postawy gdańszczyzan, konsekwentnego budowania postaw otwartych, włączających, przeciwdziałania stereotypom i uprzedzeniom.

- **Wiktymizacja wtórna**

Wiktymizacja ma miejsce, kiedy dochodzi do ataków na cudzoziemców. Społeczną wtórną wiktymizację w przypadku ofiar napaści dokonuje się poprzez komentarze umieszczone na stronach internetowych czy portalach, które nawet w przypadku informacji opisujących akty agresji wymierzone w imigrantów, chwalą sprawców, a ofiary opisują postępując się zawistnymi i pogardliwymi uprzedzeniami, skutkującymi potępieniem i stygmatyzacją. Zjawiskiem współwystępującym w takiej stygmatyzacji jest publikowane wizerunku ofiar napaści i przemoc symboliczna (chwalenie się dokonaną napaścią). Np. w przypadku zatrzymania w Zgorzelcu przez pracowników ochrony przebywającego legalnie w Polsce Syryjczyka wiktymizacji dokonano, publikując zdjęcie zatrzymanego cudzoziemca i pochwalenie się na swoim internetowym profilu z dokonanego aktu agresji. Niemniej tego typu przypadki zdarzają się w Polsce nagminnie w przypadku Romów rumuńskich, których wizerunki stały się symbolem żebractwa i co roku przed turystycznym sezonem ilustrują większość tekstów pokazujących biedę i wykluczenie ekonomiczne.

Kultura

Kultura to silne narzędzie integracji oraz edukacji: obywatelskiej, kulturowej, historycznej. Imigranci, którzy uczestniczą w życiu kulturalnym, mają szansę głębszego zrozumienia kontekstu, w którym żyją, Gdańska, mieszkańców miasta, a dzięki temu lepiej radzą sobie w relacjach społecznych, na rynku pracy, lepiej funkcjonują psychologicznie. W diagnozie jedna z badanych imigrantek powiedziała, że dzięki kulturze „odpoczywa w głowie”. Jak widać, kultura może realizować wiele celów.

Jednocześnie integracja poprzez kulturę jest podejściem nowym, którego gdańskie instytucje i organizacje kultury uczą się, diagnozując, na czym wymiar integracyjny ma polegać i jak go wdrażać. Dużym wyzwaniem jest zbudowanie wspólnej wizji kultury integrującej. Jak nie utrzymywać stereotypów? Jak nie „etniczować” i nie „orientalizować” kultur społeczności imigranckich? Jak sięgać głębiej i pracować po partnersku?

W związku z tymi dylematami, diagnozując sferę kulturę – kategorię płynną, którą można definiować na wiele sposobów – zespół Kultura przyglądał się głównie ofercie instytucji i organizacji kultury z dwóch perspektyw: instytucji/organizacji oraz odbiorców jej działań, imigrantów.

Imigranci pracujący nad modelem integracji wskazali trzy główne przeszkody uczestnictwa w kulturze:

- bariera dostępu do informacji, czyli niewiedza na temat działań kulturalnych toczących się w mieście
- bariera obcości, niepewności czy zrozumieją dane wydarzenie, czy poczują się na miejscu i będą mile widziani oraz bariera językowa
- bariera ekonomiczna: niewiedza, jakie są koszty uczestnictwa w wydarzeniu, powstrzymuje imigrantów przed podjęciem ryzyka, jednocześnie często sami rezygnują z jakiegokolwiek odpłatnego uczestnictwa w kulturze.

Z perspektywy instytucji/organizacji kultury widać natomiast, że świadomość ich roli w procesie integracji imigrantów nie jest powszechna. Instytucje i organizacje kultury nie wypracowały dotąd metod przełamywania barier i włączania imigrantów w swoje bezpłatne, finansowane z miejskich

środków projekty i działania. Instytucjom/organizacjom brakuje relacji i komunikacji z imigrantami, co skutkuje brakiem wiedzy o ich potrzebach i zainteresowaniach oraz problemami z dotarciem do nich z informacją o ofercie.

Także na poziomie budowania polityki kulturalnej miasta nie widać, aby integracja imigrantów stanowiła jeden z jej obszarów. Brakuje zapisów w dokumentach strategicznych miasta dostrzegających imigrantów jako mieszkańców, dostrzeżone są grupy etniczne i mniejszości narodowe. Wyzwaniem jest budowanie realnego dialogu pomiędzy miastem, instytucjami i organizacjami kultury a społecznościami imigrantów na rzecz niwelowania barier uczestnictwa w kulturze, wymiany i współpracy, tak aby wzmacniać potencjał Gdańska poprzez włączanie kultur imigrantów i imigrantek. By wspólne wytwarzanie kultury było narzędziem rozwoju zarówno osobistego, jak i rozkwitu całej społeczności. Kultury, która wzmacnia więzi między ludźmi, stanowi o integracji społecznej.

3. NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI I ZASADY

Zarządzanie procesami imigracyjnymi we wszystkich sferach życia społecznego jest fundamentalną przesłanką skutecznej integracji, zapewnienia poczucia bezpieczeństwa samym imigrantom i imigrantkom, jak i społecznościom ich przyjmującym. Jednym z elementów zarządzania jest **wspieranie mieszkańców w uzyskaniu kompetencji międzykulturowych**, tak aby świadomi własnej tożsamości i dumni z niej – byli gotowi do spotkania z osobami odmiennymi kulturowo.

Strategia integracji imigrantów opiera się na **ciekawości, zaufaniu i naturalnej potrzebie poznania „innego”, „obcego”**. Wymaga jednocześnie **elastyczności** i stworzenia mechanizmów adaptowania do zmieniającej się rzeczywistości. Model Integracji Imigrantów (MII) powinien podlegać **monitorowaniu i ewaluacji**, wdrażany przez różne podmioty i osoby powinien być **zmieniany i modyfikowany**. W związku z niewielkimi doświadczeniami polskich miast w tworzeniu i wdrażaniu strategii integracji imigrantów konieczne jest przyznanie sobie samemu **prawa do nauki, korzystania z doświadczeń innych**, a także niekiedy **popęłniania błędów**.

Kapitał i energia imigrantów

Gdańsk – chcąc być miastem, w którym jakość życia jest wysoka – **promuje korzystanie z kapitału i energii wnoszonych przez imigrantów**. Zarządzanie migracjami oraz budowanie ram wzmacniających otwartość i przeciwdziałanie dyskryminacji z jakichkolwiek przesłanek, jest kluczem do sukcesu miast i ich rozwoju. Imigracja jest pewnego rodzaju wyznacznikiem sukcesu i poziomu rozwoju miast. Otwartość na procesy migracyjne może przyczyniać się do koniunktury ekonomicznej, wzrostu konkurencyjności, rozwoju wiedzy i nowych kompetencji, wzmacniania demograficznego i rozszerzania kompetencji kulturowych. Aktywna polityka integracyjna poprzez partycypację obywatelską powinna inwestować w kapitał ludzki i społeczny oraz infrastrukturę w celu rozwoju gospodarczego i wysokiej jakości życia mieszkańców.

Bogactwo kulturowej różnorodności

Model **integracji** w przeciwieństwie do asymilacji zakłada, że proces wzajemnego dostosowania się imigrantów i społeczeństwa przyjmującego ma **charakter dwustronny**. Obie te grupy nie tylko akceptują wspólną kulturę, ale wnoszą w nią również własny wkład. W tym samym czasie, kiedy ludzie pochodzący z różnych cywilizacji uczą się od siebie nawzajem odmiennych kultur, każda jednostka lub grupa zachowuje poczucie **kulturowej różnorodności oraz świadomość swojego kulturowego dziedzictwa**. Integracja to dynamiczny, wielopłaszczyznowy proces dwustronny, wymagający wysiłku ze strony wszystkich zainteresowanych, w tym gotowości migrantów do zaadaptowania się w społeczeństwie przyjmującym bez konieczności wyrzekania się własnej tożsamości kulturowej i takiej samej gotowości społeczności przyjmujących oraz instytucji publicznych do przyjęcia migrantów i zaspokojenia potrzeb zróżnicowanego społeczeństwa.⁵ W modelu odrzucamy strategię asymilacji, która zbyt często oznacza utratę tożsamości i identyfikacji kulturowej oraz bezwarunkowe przyjęcie wzorców i norm społeczności przyjmującej, co często skutkuje radykalizacją i separacją migrantów. Integracja jest procesem kompleksowym i złożonym, oddziałuje zarówno na imigrantów, jak i społeczeństwo przyjmujące. Jest procesem stopniowym, długotrwałym i przebiegającym w trzech różnych, ale wzajemnie powiązanych wymiarach: prawnym,

⁵ Wykorzystano i zmodyfikowano definicję integracji Komitetu Wykonawczego UNHCR 2005.

ekonomicznym i społeczno-kulturowym. Integracja zakłada także pojęcie **międzykulturowości**, czyli przenikania się różnorodnych kultur, a nie współegzystowania obok siebie, bez powiązań i relacji. **Integracja nie oznacza jednak bezwarunkowej akceptacji** wszystkich norm i zwyczajów migrantów, granicę w tym zakresie wyznaczają prawo, uniwersalne wartości i prawa człowieka. Społeczności przyjmujące imigrantów **mają prawo do wyznaczania granic**, które zdefiniowane są przez normy społeczne i obowiązujące prawo, warunkiem tego jest jednak poznanie i zrozumienie kultury imigrantów, a także gotowość do dialogu czy negocjowania pewnych norm i zwyczajów. W tym kontekście kluczowa jest edukacja obywatelska i wprowadzenie imigrantów w kulturę polską we wczesnych etapach integracji. W warunkach polskich proces integracji i migracji jest mocno powiązany z dość dużym poziomem homogeniczności kulturowej, jednorodności etnicznej oraz religijnej. Niemal 90% mieszkańców Polski stanowią chrześcijanie, z czego niemal 87% katolicy⁶. Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej odwołuje się do chrześcijańskiego dziedzictwa narodu, jednocześnie jednak kwestię przekonań religijnych pozostawia prywatną sprawą każdego obywatela, podkreślając, iż zarówno wierzący w Boga, jak i niepodzielający tej wiary są wobec państwa równouprawnieni. U postaw tworzenia modelu były przede wszystkim wartości demokratyczne, jednak wartości chrześcijańskie – tak ważne dla Polaków – są istotnym argumentem przemawiającym za integracją. Model jest zgodny w tym zakresie z nauką kościoła katolickiego wyrażoną między innymi w dokumentach t.j. *Erga Migrantes* z 2004 roku, *Przyjęcie Chrystusa w Uchodźcach i Przymusowo Przesiedlonych* z 2013 roku czy *Orędziach na światowy dzień migranta i uchodźcy* m.in. Papieża Jana Pawła II i Papieża Franciszka. Przykładem tutaj może być *Orędzie Jana Pawła II z 2005 roku*, który pisał: *Integracja nie jest w niej przedstawiona jako asymilacja, która prowadzi do zniszczenia albo wymazania z pamięci własnej tożsamości kulturowej. Kontakt z drugim człowiekiem pozwala raczej odkryć jego 'sekret', otworzyć się na niego, aby przyjąć to, co jest w nim wartościowe, a w ten sposób przyczynić się do lepszego poznania każdego. Jest to proces długotrwały, którego celem jest takie kształtowanie społeczeństw i kultur, aby coraz bardziej stawały się odzwierciedleniem wielorakich darów, jakimi Bóg obdarza ludzi. W procesie tym migrant dokłada starań, aby włączyć się w życie społeczeństwa — np. podejmując naukę języka danego kraju, dostosowując się do obowiązujących praw i wymogów związanych z pracą — co pozwoli uniknąć powstania nazbyt głębokich różnic. W naszych społeczeństwach, w których zjawisko migracji stało się globalne, konieczne jest dążenie do właściwej równowagi między zachowaniem własnej tożsamości a uznaniem tożsamości innych. Należy bowiem akceptować istnienie w danym kraju uprawnionej wielości kultur, dbając, aby było to zgodne z ochroną ładu, od którego zależy pokój społeczny i wolność obywateli. Trzeba zatem wykluczyć zarówno tendencje asymilacyjne, które mają prowadzić do upodobnienia innych do nas samych, jak też próby marginalizacji imigrantów, które mogą przybierać nawet formy apartheidu. Właściwą drogą jest dążenie do autentycznej integracji (por. *Ecclesia in Europa*, 102), w postawie otwartości, która nie godzi się na dostrzeganie tylko różnic między imigrantami a rdenną ludnością kraju (por. *Orędzie na Światowy Dzień Pokoju 2001 r.*, 12).⁷*

Partnerstwo i partycypacja

Zarządzanie procesami integracyjnymi wymaga także szerokiej **współpracy i partnerstwa** wielu podmiotów **różnorodnych sektorów** – publicznego, prywatnego i pozarządowego oraz **różnorodnych dyscyplin i obszarów**, takich jak: edukacja, zatrudnienie, mieszkalnictwo, pomoc społeczna, zdrowie, kultura, sport, przemoc, społeczności lokalne. Uwzględnienie specyficznych potrzeb imigrantów

⁶ Narodowy Spis Powszechny w 2011 roku.

⁷ Jan Paweł II *Orędzie na światowy dzień migranta i uchodźcy*, 2005 r.

i dostosowanie działalności różnych instytucji i organizacji z biegiem czasu powinno być naturalnym procesem, który będzie obejmować wszystkie obszary życia społecznego. Niezbędne także w procesie tworzenia i wdrażania strategii integracyjnych jest **włączenie i upodmiotowienie** samych grup imigrantów, w myśl **zasady pomocniczości** część działań może mieć charakter samopomocowy i oddolny, bez konieczności uruchamiania usług publicznych czy interwencji instytucjonalnej.

Aktywność migrantów

Integracja jest procesem dwustronnym, dotyczy społeczności przyjmującej, ale wymaga także aktywności samej grupy migrantów. Społeczność przyjmująca oczekuje od imigrantów gotowości do poznania i szanowania lokalnych norm kulturowych i prawnych. Bez gotowości do poznania kultury, zwyczajów czy języka trudno jest mówić o pełnej integracji. Stąd niezwykle ważne jest budowanie i wzmacnianie otwartości społeczności migrantów dla procesów integracji z mieszkańcami Gdańska. Jednocześnie podstawowe usługi w niniejszym zakresie np. nauka języka polskiego czy wdrożenie kulturowe powinny być ogólnodostępne dla imigrantów.

Bez gett i centralizacji

Proces integracji imigrantów powinien być realizowany i **osadzony w lokalnych społecznościach**. Opcje mieszkaniowe powinny być **rozproszone**, w różnych dzielnicach i sąsiedztwach, należy unikać tworzenia zbyt dużych skupisk migrantów. Oznacza to także **unikanie tworzenia placówek zbiorowego zakwaterowania dla cudzoziemców**, w tym uchodźców, tak by integracja już na starcie mogła odbywać się w rodzinach, sąsiedztwach czy lokalnych społecznościach. Tworzenie instytucjonalnych placówek wsparcia migrantów powinno ograniczyć się jedynie do pomocy w wyjściu z kryzysu i nagłych, wymagających interwencji sytuacji. Zasada ta oznacza także potrzebę rozpraszania i integrowania w istniejących instytucjach i organizacjach, a nie centralizowania w dużych, wyspecjalizowanych podmiotach, różnych form wsparcia migrantów. **Uwzględnianie potrzeb migrantów powinno stanowić wyzwanie dla dostosowania działalności** wielu podmiotów świadczących usługi publiczne.

Zasada równości

Wsparcie imigrantów w zakresie integracji powinno uwzględniać **zasadę równości** i koncentrować się na **wyrównywaniu szans do poziomu dostępnego mieszkańcom** danej społeczności lokalnej. Zakres udzielanego wsparcia czy usług publicznych z jednej strony nie może dyskryminować imigrantów, z drugiej strony nie może pozytywnie stygmatyzować. Konieczne tutaj jest zachowanie zasady **sprawiedliwości społecznej**.

Dialog i nauka

Polityka integracji realizowana na poziomie samorządu lokalnego powinna się charakteryzować **przejrzystością i transparentnością**. Migracje powiązane są także z trudnościami i wyzwaniami, takimi jak: zagrożenie separacją, marginalizacja oraz konflikty społeczne bazujące na różnicach kulturowych, wyznaniowych, etnicznych. Wspólnota lokalna nie może unikać problematycznych kwestii, a dyskusje o nich powinny być częścią publicznego dyskursu. W tym kontekście kluczowe jest **poleganie na wiedzy opartej na danych i badaniach empirycznych**, a nie na opiniach czy stereotypach, oraz **wzmacnianie idei społeczeństwa obywatelskiego i wspieranie równego traktowania**.

Zbiór wartości i zasad

Fundamentem działań adresowanych w Gdańsku zarówno do imigrantów, jak i społeczności ich przyjmujących jest zbiór wartości i zasad.

Otwartość jako wartość i zasada fundamentalna dla MII została zdefiniowana w Strategii Rozwoju Gdańska 2030 Plus jako „Chmura Idei”:

„Otwartość jest ważną cechą wpływającą na kreatywność i innowacyjność, gotowość do wdrażania nowych technologii oraz integracji społecznej i kulturowej. Kreatywność i gotowość na stawienie czoła wyzwaniom są nieodzownymi cechami ludzi przedsiębiorczych, a przedsiębiorczość jest podstawowym czynnikiem rozwoju ekonomicznego, motorem budującym silny kapitał ludzki. Jednym z wymiarów otwartości jest również **uprzejmość i życzliwość w stosunku do otaczających nas osób, jak i w stosunku do przybywających do Gdańska**. Otwartość bazująca na **zaufaniu i szacunku** to podstawowa w demokratycznych społecznościach jawność i bezpośredniość. To otwartość zarówno mieszkańców, jak i przestrzeni miejskich. Ważną cechą miasta jest również otwartość na Europę, która poprzez zwiększony przepływ idei z głównych europejskich ośrodków nauki i biznesu przyczyni się do zwiększenia potencjału rozwojowego Gdańska”.

Równe szanse – zasada o charakterze horyzontalnym, czyli priorytetowym dla rozwoju społecznego i gospodarczego Unii Europejskiej, która zgodna jest z trzema podstawowymi politykami: zrównoważonym rozwojem, równością szans oraz społeczeństwem informacyjnym – została wyznaczona do wdrażania wszystkich dziewięciu programów operacyjnych 2023, realizujących Strategię Rozwoju Gdańska 2030 Plus. Stanowi ona kluczową wartość dla procesów integracyjnych migrantów w Gdańsku i zdefiniowana została w następujący sposób:

„Istotnym zagadnieniem horyzontalnym dla realizacji wszystkich programów operacyjnych jest **uznanie różnic i różnorodności mieszkańców** oraz **stworzenie równych szans rozwoju** w mieście. **Wszyscy mieszkańcy mają taką samą wartość, stanowią przyszłość miasta i są jego największym potencjałem**. Różne **pochodzenie etniczne, kulturowe i religijne mieszkańców** powinno być **szanowane i doceniane**. **Wszyscy mieszkańcy mają takie same podstawowe prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność**. Realizacja działań wszystkich programów operacyjnych tworzy warunki i sprzyja integracji nowych mieszkańców, także przybyłych z różnych stron świata, w duchu tolerancji, zrozumienia i wzajemnego szacunku. Kluczowym zagadnieniem jest tworzenie solidarnego, bezpiecznego, otwartego i przyjaznego miasta, chroniącego podstawowe wartości demokracji i wolności”.

Tworzenie przestrzeni integracji z nowymi mieszkańcami wzmacnia **uznanie i podtrzymywanie wielokulturowego dziedzictwa**. Gdańsk jako miasto portowe rozwijał się zawsze na styku różnych kultur, religii i tradycji, umiejętnie korzystając z zasobów i talentów wszystkich mieszkańców. Odwołanie się do dziedzictwa tworzy przestrzeń do budowania współczesnej, wspólnej i wielokulturowej tożsamości Gdańska.

Jednym z elementów tego dziedzictwa jest **idea i praktyka solidarności**, która może być podstawą dla budowania społeczności otwartej, włączającej, dbającej o dobrą jakość życia wszystkich mieszkańców. Jeśli chcemy pozostać wiernymi zobowiązaniom wielkiej i historycznej Solidarności, musimy spełnić powinność **uwiarygodnienia** tego **etosu**, będącą jednocześnie **zobowiązaniem do realizacji codziennej solidarności**, pisanej przez małe „s”.

Skuteczna integracja migrantów jest **wspólną odpowiedzialnością** i dzieje się przede wszystkim **oddolnie**, w rodzinie, w grupach sąsiedzkich i lokalnych społecznościach. To, jak mieszkańcy traktują się wzajemnie, na ile są otwarci i przyjaźni, darzą się zaufaniem i gotowi są wzajemnie wspierać, jest kluczowym czynnikiem powodzenia integracji.

Kluczowymi dla zapobiegania wszelkim formom zamierzonego i niezamierzonego rasizmu oraz dyskryminacji są **edukacja i prawo**. Konieczne jest zagwarantowanie równego traktowania wszystkim mieszkańcom Gdańska, niezależnie od ich pochodzenia, narodowości, wyznania, płci, tożsamości seksualnej, wieku, stopnia sprawności, wykształcenia oraz statusu ekonomicznego. Wspólnota lokalna i jej instytucje są odpowiedzialne za **reagowanie na wszelkiego rodzaju wydarzenia o charakterze rasistowskim, atakującym przedstawicieli innych kultur, wyznań i religii**, poprzez zawiadomianie o nich organów ścigania oraz publicznego potępienia takich wydarzeń.

4. WIZJA

Grupy wypracowujące Model Integracji Imigrantów (MII) określiły wizje przyszłości, czyli nazwały cele i wartości, jakie im przyświecają. Powstał opis pożądanej przyszłości, która wyraża wizję Gdańska w zakresie polityki migracji i integracji. Założyliśmy, że ten plan uda się zrealizować do 2023 roku.

W Gdańsku różnorodność jest ceniona, różnice wzbogacają miasto i są jego potencjałem. Mieszkańcy Gdańska są otwarci i przyjaźni wobec nowych gdańszczan. Imigranci i imigrantki znajdują w Gdańsku swój dom, czują się bezpiecznie, są szanowani i doceniani. Poczucie bezpieczeństwa zapewnia im legalna praca, dostęp do opieki zdrowotnej i wsparcia społecznego, możliwość uzyskania mieszkania oraz łatwy dostęp do usług i informacji.

Urzednicy, przedstawiciele instytucji miejskich, dbają o równy dostęp do usług publicznych dla wszystkich mieszkańców, uwzględniając specyficzne potrzeby imigrantów. Integracja imigrantów jest częścią zintegrowanego i systemowego zarządzania miastem, co zapewnia poczucie bezpieczeństwa mieszkańcom.

Gdańskie instytucje edukacji i kultury działają na rzecz integracji migrantów i umiędzynarodowienia miasta. Kultura odgrywa kluczową rolę w procesie integracji. Dzieci i młodzież z rodzin imigranckich uczęszczają do szkół i na uczelnie, gdzie uczą się języka polskiego, zdobywają wykształcenie, by w przyszłości realizować się w pracy zawodowej.

Imigranci czują się częścią społeczności lokalnej, częścią miasta i swojej dzielnicy. Mają możliwość realizacji swoich potrzeb i aspiracji. Szanują i akceptują wspólne wartości. Imigranci biorą czynny udział w działaniach na rzecz społeczności gdańskiej, czują się odpowiedzialni za swoje miasto. Wszyscy mieszkańcy są dumni z bycia gdańszczanami.

5. CELE

Cel ogólny

Celem głównym Modelu Integracji Imigrantów (MII) jest rozwój systemu zarządzania migracjami w instytucjach publicznych i społecznych w Gdańsku oraz wzmocnienie integracji imigrantów i imigrantek m.in. w obszarach: edukacji, kultury, pomocy społecznej, mieszkalnictwa, przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji, społeczności lokalnych, zatrudnienia i zdrowia.

Cele szczegółowe

Edukacja

Polepszenie warunków procesu edukacji i integracji imigrantów – uczniów i studentów, ich otoczenia i społeczności lokalnych oraz wzmocnienie roli i kompetencji instytucji edukacyjnych w procesie integracji.

Społeczność lokalna

Zwiększenie integracji imigrantów ze społecznością lokalną poprzez zaangażowanie sektora społecznego oraz włączenie imigrantów w istniejące sieci społeczne i programy współpracy lokalnej i obywatelskiej.

Kultura

Wzmocnienie roli kultury w procesach integracyjnych poprzez zwiększenie zaangażowania instytucji/organizacji kultury oraz ilości i jakości działań na rzecz integracji imigrantów poprzez kulturę.

Przemoc i dyskryminacja

Zapewnienie bezpieczeństwa i poszanowania praw imigrantów poprzez poprawę systemu przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.

Zdrowie

Zwiększenie dostępu do świadczeń medycznych i poprawa jakości usług medycznych dla imigrantów.

Rynek pracy

Polepszenie sytuacji imigrantów na rynku pracy poprzez kompleksowe działania informacyjne, edukacyjne i doradcze skierowane zarówno do pracodawców, instytucji rynku pracy, jak i do imigrantów.

Pomoc społeczna

Rozwój i podniesienie jakości usług pomocy społecznej wspierających proces integracji imigrantów, zwłaszcza uchodźców, w celu uzyskania przez nich samodzielności życiowej.

Mieszkalnictwo

Poprawa sytuacji mieszkaniowej imigrantów poprzez promowanie rozproszonych rozwiązań mieszkaniowych, czyli zróżnicowanych lokalizacji, aby uniknąć gett, zwiększenie dostępu do mieszkań i przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku najmu imigrantów.

6. DZIAŁANIA POZAObszarowe

Zarządzanie różnorodnością w instytucjach

Walorem pojawienia się imigrantów i imigrantek w gdańskich instytucjach jest różnorodność: kulturowa, etniczna, wyznaniowa, narodowa... Imigranci stają się mieszkańcami Gdańska i uczestniczą w codziennym życiu miasta, a instytucje muszą się zmierzyć z nowymi wyzwaniami. Do klasy dołącza np. dziecko z doświadczeniem migracji, uchodźstwa, a jego rodzice pojawiają się jako pacjenci w urzędzie czy pacjenci w przychodni. Wyzwania dotyczą nie tylko wiedzy o tym, jakie prawa przysługują imigrantowi w sferze edukacji, zatrudnienia czy zdrowia, ale też dostarczenia mu usługi w sytuacji różnic kulturowych, komunikacyjnych, wiedzy i doświadczenia. Świadczenie usług oraz integracja – dziecka w szkole czy pracownika na rynku pracy – nie może opierać się wyłącznie na życzliwości czy zaangażowaniu pracowników instytucji. Konieczne jest budowanie i wdrażanie systemu narzędzi oraz kompetencji instytucjonalnych wspierających zarówno pracownika instytucji, jak i odbiorcę jego usług – imigranta.

Zarządzanie różnorodnością rozumiane jest jako rozwijanie szeroko rozumianych kompetencji instytucji w realizacji swoich usług na rzecz klientów zróżnicowanych kulturowo. Celem Modelu Integracji Imigrantów (MII) jest zarządzanie różnorodnością przez instytucje i organizacje we wszystkich obszarach życia miejskiego, począwszy od ośmiu obszarów, nad którymi pracują zespoły MII: edukacji, zdrowia, pomocy społecznej, kultury, przemocy i dyskryminacji, mieszkalnictwa, zatrudnienia i społeczności lokalnych. W wyniku prac nad MII powstał zbiór zadań i działań we każdym z obszarów, który przyczyni się do rozwoju kompetencji instytucji i jest elementem zarządzania różnorodnością. Należy jednak pamiętać, że to początek na drodze do skutecznego zarządzania różnorodnością w mieście oraz że ustawa tzw. o równym traktowaniu⁸ zobowiązuje instytucje do świadczenia imigrantom usług o jakości równej usługom świadczonym Polakom. Instytucje powinny budować w tym obszarze własne strategie. Jednocześnie rekomenduje się wspieranie instytucji w rozwijaniu kompetencji w zakresie zarządzania różnorodnością poprzez szkolenia, warsztaty, wizyty studyjne, budowanie sieci współpracy międzyinstytucjonalnych i inne narzędzia służące umiędzynarodowieniu instytucji.

Punkt obsługi imigrantów w Urzędzie Miejskim

Pracownicy Urzędu Miasta w Gdańsku (UM) mają niewielką wiedzę o prawach i obowiązkach imigrantów, którzy osiedlili się w mieście, i nie czują się kompetentni, kiedy przychodzi imigrant spytać o różnorodne kwestie związane z codziennym życiem: meldunkiem, rejestracją samochodu, założeniem działalności gospodarczej. Często odsyłają imigrantów do Oddziału ds. Cudzoziemców w Urzędzie Wojewódzkim, który zajmuje się wyłącznie kwestią legalizacji pobytu i nie świadczy usług informacyjnych, do organizacji pozarządowej wyspecjalizowanej w tej dziedzinie lub próbują zdobyć wiedzę samodzielnie, co jest czasochłonne i na razie nie prowadzi do systematycznego gromadzenia wiedzy o tym, w jaki sposób imigrant może się odnaleźć i zaadoptować w mieście. Tymczasem imigranci to mieszkańcy Gdańska, którzy powinni w UM uzyskać pełną i rzetelną informację dotyczącą wszelkich miejskich kwestii, na równi z polskimi mieszkańcami. Rekomenduje się w związku z tym wskazanie punktu obsługi, w którym osoba o innym statusie prawnopobytowym

⁸ <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/ustawa-o-wdro%C5%BCeniu-niekt%C3%B3rych-przepis%C3%B3w-unii-europejskiej-w-zakresie-r%C3%B3wnego-traktowania>.

niż Polacy (przebywająca w Polsce np. na podstawie wizej, karty pobytu czasowego lub stałego) otrzyma odpowiedź na wszelkie pytania w kwestiach obywatelskich związanych z życiem w Gdańsku.

Centrum Informacji i Wsparcia Imigrantów

Dostęp do informacji jest warunkiem integracji i samodzielności imigrantów i uchodźców w Gdańsku. Każdy kraj ma własną kulturę prawną, instytucjonalną, specyficzne normy i wartości. Dostarczanie informacji prawnej, pobytowej, dotyczącej rynku pracy, systemu opieki zdrowotnej oraz lokalnej kultury pozwala imigrantowi z jednej strony przestrzegać prawa, a z drugiej – chronić własne prawa w przypadku, gdy ktoś próbuje je naruszyć.

Rekomendowane jest funkcjonowanie w Gdańsku Centrum Informacji i Wspierania Imigrantów, które będzie świadczyć stałe usługi w obszarach: informacji pobytowej i poradnictwa prawnego, kursów języka polskiego, doradztwa zawodowego, wsparcia w poszukiwaniu i pośrednictwie najmu mieszkań, mentoringu i asystentury międzykulturowej i innych. Konieczne jest zarówno wspieranie imigrantów w procesie legalizacji pobytu, jak i w wielu innych kwestiach, np. otwierania działalności gospodarczej. Centrum takie powinno mieścić się w centralnym punkcie miasta, a o jego istnieniu powinien być informowany każdy imigrant i uchodźca, który obecnie często musi płacić pośrednikom za dostęp do podstawowych informacji, czy pomoc np. w legalizacji pobytu. Usługi powinny być prowadzone w języku polskim, rosyjskim oraz angielskim.

Jednocześnie wskazane jest zapewnienie grupom i osobom w wyjątkowo trudnym położeniu wsparcia specjalistów, którzy wesprą ich adaptację kulturową, usamodzielnienie, powrót do równowagi. Do tych grup należą m.in. imigrantki, które doznają przemocy, oraz Romowie rumuńscy. Rekomenduje się powierzenie prowadzenia Centrum organizacji pozarządowej oraz zapewnienie stałości jej funkcjonowania na podstawie kilkuletniego kontraktu na realizację tego zadania.

Zespoły interdyscyplinarne oraz sieci instytucjonalne i społeczne

Integracja imigrantów i uchodźców jest działaniem dwukierunkowym, wymagającym aktywności obu stron: społeczności przyjmującej i imigrantów. W mocy strony przyjmującej jest stworzenie koniecznych warunków dla integracji. Niezbędna jest do tego współpraca międzyinstytucjonalna i międzysektorowa, łączenie sieci instytucjonalnych i społecznych, gdyż integracja jest procesem kompleksowym, który toczy się na bardzo wielu obszarach: edukacji, rynku pracy, uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym, dostępu do usług zdrowotnych, mieszkalnictwa, sąsiedztwa.

Jednocześnie niezbędne jest powoływanie zespołów interdyscyplinarnych – także łączących podmioty instytucjonalne i nieformalne – aby wymieniały doświadczenia i wspólnie pracowały nad konkretnymi, nowymi rozwiązaniami, których brakuje. Ponadto zespoły interdyscyplinarne mogą powstawać do wspierania i rozwiązywania problemów pojedynczej rodziny imigranckiej, np. w sytuacji kryzysu, jak i mogą działać na konkretnym obszarze, np. w sąsiedztwie lub dzielnicy, w której mieszka kilka rodzin imigranckich.

Równie istotne jest tworzenie przez zespoły interdyscyplinarne procedur reagowania w sytuacjach kryzysowych, które dotyczą m.in. zagrożenia bezdomnością, przemocą i innymi wyzwaniami (jak m.in. nie wywiązywania się przez rodziny z obowiązku szkolnego), na które brakuje na ten moment rozwiązań. Rozwiązania te muszą być zarówno wrażliwe kulturowo jak i chronić prawa jednostek, w ramach obowiązującego lokalnie prawa. Najważniejszą zasadą jest konstruktywność rozwiązań i ich motywujący dla imigrantów charakter. Rozwiązania muszą być oparte o poszukiwanie takiej drogi współpracy, która będzie prowadziła do integracji w jej dwukierunkowym wymiarze, z zaangażowaniem imigrantów.

Kursy języka polskiego

Znajomość języka polskiego jest warunkiem skutecznej integracji oraz mobilności społecznej, dlatego kursy języka polskiego powinny być tak powszechne i dostępne, jak to tylko możliwe. Kursami powinny być objęte zarówno dzieci szkolne⁹, jak i dorośli – ich rodzice, imigranci zarobkowi, uchodźcy i inni. Kursy powinny się odbywać jak najbliżej miejsca zamieszkania, w lokalnej bibliotece, domu sąsiedzkim, szkole, instytucji kultury lub siedzibie rady dzielnicy, żeby dodatkowo mogły pełnić funkcje integracyjne z lokalną społecznością. Tu szczególną uwagę należy zwrócić na szkołę, która może pełnić rolę centrum integracji całej rodziny ze społecznością przyjmującą i zadbać o rozwój kompetencji językowych nie tylko dzieci, ale i ich opiekunów. Kursy powinny być zróżnicowane. Uchodźcy zakwalifikowani do Indywidualnego Programu Integracji będą objęci np. kursami intensywnymi, odbywanymi się codziennie przez kilka godzin. Imigranci zarobkowi, którzy są głównymi odbiorcami, powinni móc uczestniczyć w kursach o różnych poziomach zaawansowania dwa razy w tygodniu, późnym popołudniem/wczesnym wieczorem, po pracy.

Kursy powinny być prowadzone przez osoby przygotowane do uczenia języka polskiego jako obcego oraz kompetentne międzykulturowo. Nauczycielami mogą być zarówno profesjonalni nauczyciele, jak i przygotowani wolontariusze. Taka sieć nauczycieli już się w Gdańsku rozwija, między innymi w ramach inicjatywy Mentoring Uchodźców.

Organizacja kursów wiąże się ze stosunkowo niskim kosztem i wysokimi korzyściami dla całej społeczności, m.in.: integracją społeczną, silniejszym wykorzystaniem potencjału imigrantów na rynku pracy. Bazę kursów języka polskiego należy poszerzać, gdyż zapotrzebowanie znacznie przekracza dostępną ofertę. Obecnie kursy prowadzą: Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek, Uniwersytet Gdański Europejskie Centrum Solidarności oraz jedna z filii Wojewódzkiej i Miejskiej Biblioteki Publicznej w Gdańsku.

Kursy językowe będą dostępne w różnych formach odpłatności: część kursów będzie nieodpłatna i będzie skierowana do uczestników, których sytuacja ekonomiczna nie pozwala na ich opłacenie. Część kursów będzie nisko-odpłatna, część – skierowana do zamożniejszych imigrantów, może być odpłatna na wyższym poziomie. System odpłatności i realizacji kursów zostanie opracowany na etapie wdrażania rozwiązań MII.

Pakiet startowy

Pakiet startowy to przystępna publikacja o charakterze informacyjnym, która pozwoli imigrantom i uchodźcom odnaleźć się w nowym miejscu, jakim jest dla nich Polska i Gdańsk. Zawierać będzie kluczowe informacje dotyczące systemu edukacji, opieki zdrowotnej, zatrudnienia, systemu podatkowego, zakwaterowania, pomocy społecznej, kultury, społeczności lokalnej oraz kwestii przemocy i dyskryminacji. Ponadto publikacja zostanie uzupełniona o ważne informacje miejskie, takie jak: gdzie znajdują się ważne instytucje/organizacje, jak i gdzie robić zakupy, jak działa system transportu, ważne kontakty, propozycje spędzania wolnego czasu, w tym oferty sportowe i rekreacyjne, wreszcie mapa Gdańska. Informator zostanie wydrukowany w językach: rosyjskim i angielskim oraz w razie potrzeby w innych językach, np. arabskim. Dystrybucją zajmą się m.in. Oddział ds. Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego, organizacje pozarządowe, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, instytucje miejskie na poziomie dzielnic.

Informator może być drukowany zarówno ze środków miejskich, jak i organizacji pozarządowych.

⁹ Jak pokazuje diagnoza na obszarze EDUKACJA, także dla cudzoziemskich uczniów gdańskich szkół brakuje systemu nauki języka polskiego.

Miejski zespół ds. dyskryminacji

We wszystkich obszarach MII (edukacji, zdrowia, pomocy społecznej, kultury, przemocy i dyskryminacji, mieszkalnictwa, zatrudnienia i społeczności lokalnych) imigranci narażeni są na różne przejawy przemocy motywowanej uprzedzeniami lub dyskryminacji. Wielu z nich może stać się ofiarami dyskryminacji również z innych powodów niż pochodzenie narodowe czy etniczne, jak np. rasa, wyznanie, płeć, stopień sprawności, wiek, orientacja czy status ekonomiczny, co prowadzi do tzw. dyskryminacji wielokrotnej. Działania w obszarze przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz dyskryminacji należy skoordynować. Rekomenduje się powołanie koordynatora ds. dyskryminacji oraz powołanie międzysektorowego i międzyinstytucjonalnego zespołu, który będzie ściśle współpracował w tym obszarze. Koordynator byłby odpowiedzialny za wypracowanie i wdrożenie standardu antydyskryminacyjnego w Gdańsku. Celem tego standardu jest ochrona i reagowanie na wszelkie formy i przypadki dyskryminacji, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami. Zespół będzie z jednej strony monitorował przypadki przemocy i dyskryminacji oraz reagował na nie, a z drugiej strony, będzie koordynował wdrażanie narzędzi przeciwdziałania i reagowania na te zjawiska, m.in. kodeksów antydyskryminacyjnych, rekomendowanych przez zespół ds. przemoc i dyskryminacji MII. Odpowiedzialnością koordynatora będzie również promowanie i prowadzenie działań na rzecz równego traktowania – systemowych, instytucjonalnych, adresowanych do społeczności gdańszczyzan.

Rozwój sieci wolontariatu

Integracja, poza dostarczeniem instytucjonalnych narzędzi integracji, opiera się na budowaniu więzi i relacji społecznych, wymianie kulturowej, wzajemnym poznaniu. Te procesy mają źródło w aktywności obywatelskiej, wzajemnej otwartości i ciekawości. Procesy te należy w systematyczny sposób wspierać i stwarzać warunki do ich zaistnienia, m.in. poprzez rozwijanie różnorodnych form i sieci wolontariatu. Bardzo ważną siecią wolontariatu są mentorzy uchodźców. Grupa ta zrzesza kilkadziesiąt osób, których zaangażowanie jest bardzo istotne dla integracji uchodźców. Mentorzy już pracują i będą na tym polu blisko współpracować z instytucjami miejskimi. Należy rozwijać także wolontariat na obszarze uczenia języka polskiego jako obcego oraz wolontariat imigrantów w różnych instytucjach i organizacjach. Wolontariat imigrantów może być ukierunkowany na integrację imigrantów, ale nie musi – może być sposobem zaangażowania w sprawy miejskie, kulturalne, obywatelskie i obszarem integracji i rozwoju indywidualnych kompetencji imigranta.

Procedury postępowania w sytuacjach kryzysowych

Wraz z migracjami pojawiają się różnorodne ryzyka związane z przemocą motywowaną uprzedzeniami, pracą przymusową czy handlem ludźmi, jak również potencjalne konflikty związane np. z naruszaniem przez imigrantów prawa lub norm i zasad kulturowych. Do konfliktowych obszarów należą m.in.: nielegalne zajmowanie miejskich działek, zebranie na ulicach lub niewywiązywanie się z obowiązku szkolnego. Konieczne jest tworzenie zespołów interdyscyplinarnych oraz procedur na wypadek sytuacji kryzysowych pozwalających na adekwatne reagowanie, w ramach praw człowieka i gwarantowania ofiarom przemocy i dyskryminacji praw podstawowych: do bezpiecznego schronienia, pomocy prawnej, asysty tłumacza, zapomogi rzeczowej i innych. W związku z sytuacjami kryzysowymi imigranci – w tym imigrantki, które doznają przemocy w rodzinie – potrzebują bezpiecznego schronienia, pomocy psychologicznej, pomocy socjalnej. Na pewno udzielenie im pomocy jest trudniejsze niż w przypadku Polaków, z powodu bariery

językowej, różnic kulturowych i komunikacyjnych, uprzedzeń, doświadczenia w kraju pochodzenia (np. trauma związana z wojną). Rekomenduje się zabezpieczenie miejsc schronienia / miejsc interwencyjnych, mieszkań wspomaganych dla kobiet, w tym matek z dziećmi, ofiar przemocy. Ponadto konieczny jest rozwój kompetencji specjalistów – psychologów, policjantów, pracowników socjalnych, który pozwoli na poprawne wdrażanie procedur i dostarczenie imigrantom w kryzysie rzeczywistej pomocy.

Edukacja obywatelska imigrantów

Różnice kulturowe są faktem, a imigranci w Gdańsku pochodzą z różnych krajów i kultur. Mają własne przekonania o tym, co dobre i właściwe: jak się komunikować, jak wychowywać dzieci, jak pracować, jak budować relacje z otoczeniem... By otworzyć imigrantom dostęp do pełnej integracji, trzeba im systematycznie, na kursach i warsztatach, dostarczać wiedzę na temat kultury, historii, prawa i norm obowiązujących w Polsce.

Zajęcia z zakresu edukacji obywatelskiej powinny obejmować m.in.:

1. Historię (Gdańska i Solidarności), budowanie więzi z miastem, rekomendację lektur o historii Polski
2. Kompetencje i komunikację międzykulturową, wymiary i standardy kultury polskiej
3. Psychologiczne konsekwencje migracji oraz akulturacji
4. Prawa i obowiązki cudzoziemca w Polsce
5. Kompetencje cenione na rynku pracy: komunikacja, autoprezentacja, zasady współpracy.

Zajęcia mogą być zrealizowane w formie całodziennych warsztatów w grupach ok. 15-osobowych. Równoległe do działań edukacyjnych powinny odbywać się spotkania pozwalające na poznanie przez imigrantów walorów lokalnych, poprzez m.in. spotkania z radnymi miasta, wizyty w instytucjach kultury, spotkania z lokalnymi działaczami. Rekomenduje się również edukację przez kulturę, czyli zapoznavanie imigrantów z polską literaturą, filmem, teatrem.

Program Edukacji i Praktyki Obywatelskiej w latach 2014–2015 zrealizowały wspólnie Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek oraz Europejskie Centrum Solidarności. Cotygodniową edukację obywatelską w ramach Klubu Obcokrajowca realizuje Europejskie Centrum Solidarności. Taką obywatelską edukację powinny prowadzić również szkoły, domy sąsiedzkie i inne instytucje/organizacje integracji społecznej. W najbliższym czasie kluczowe jest stworzenie programu edukacji obywatelskiej dla uchodźców.

Rada imigrantów

Wszelkie działania w obszarze integracji muszą być współtworzone oraz konsultowane ze społecznościami imigrantów. Równie ważne jest tworzenie przestrzeni na samodzielne, oddolne kreowanie potrzebnych rozwiązań przez samych imigrantów, gdzie UM jedynie odnosi się do proponowanych działań. Niemniej jednak dialog z imigrantami powinien być stały, może temu służyć zespół ds. integracji imigrantów oraz rada imigrantów bądź rada imigrantów – pozostaje to do wspólnej decyzji UM i strony społecznej. Celem jest zawiązanie właściwej formuły współpracy na tym obszarze w latach 2016–2017.

Rada ds. dialogu międzyreligijnego

Rekomenduje się stworzenie ciała, w którym przedstawiciele różnych wyznań będą dyskutować wyzwania związane z pokojowym współistnieniem różnorodności religijnej oraz gwarantowaniu

wolności wyznania w Gdańsku. Wyzwania te są nieuchronne a potencjalnym konfliktom przeciwdziałać może jedynie dialog i współpraca. Koncepcja rady zostanie sformułowana z udziałem liderów duchowych i religijnych. Jednocześnie podkreśla się wagę dwustronnego zaangażowania w działania rady: będzie ona otwarta na współpracę z wszystkimi środowiskami religijnymi, które wyrażą zainteresowanie i gotowe będą do aktywnej współpracy i dialogu w duchu poszanowania wartości założonych w niniejszym dokumencie.

Pakiet usług z zakresu tłumaczeń

W kontakcie z instytucjami imigrant i uchodźca może potrzebować tłumacza, czasem jest on niezbędny. Gdańsk dąży do rozwiązań innowacyjnych w tym obszarze, np. poprzez angażowanie sektora społecznego i przypisanie uchodźcom mentorów/wolontariuszy, którzy będą ich językowo wspierać w kontakcie z instytucjami. Nie jest to jednak rozwiązanie systemowe i niezawodne. Należy inwestować zarówno w kompetencje językowe pracowników instytucji (język rosyjski, angielski) oraz zarezerwować środki finansowe na konkretne usługi tłumaczy na rzecz miejskich instytucji. Dotyczy to w pierwszej kolejności miejsc, gdzie trafiają osoby w kryzysie, poszukujące pomocy i wsparcia – MOPR, Centrum Interwencji Kryzysowej, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz instytucje rynku pracy, gdzie wsparcie tłumacza otwiera imigrantowi lepszy dostęp do rynku pracy i samodzielności ekonomicznej. W najbliższym czasie planuje się zabezpieczenie 200 godzin tłumaczeń z języków: rosyjskiego, angielskiego i arabskiego do wykorzystania przez instytucje/organizacje świadczące usługi publiczne. Pakiet usług z zakresu tłumaczeń będzie zawierał możliwość zamówienia telefonicznie lub internetowo wizyty tłumacza lub możliwość zlecenia wykonania tłumaczenia dokumentów.

Udział imigrantów w sporcie

W pracach nad MII zabrakło kategorii SPORT. A ten stanowi przestrzeń zarówno integracji, jak i odpoczynku i profilaktyki zdrowotnej. Sport, jak kultura, to narzędzia włączania imigrantów w publiczne, często nieodpłatne działania jednoczące mieszkańców. Sport jest uniwersalny, łączy ludzi ponad kulturami i znosi podziały różnego typu, dlatego rekomenduje się ewaluację miejskich działań sportowych pod kątem uczestnictwa w nich imigrantów oraz zadbanie o ich włączenie do tych przedsięwzięć, m.in. w celu budowania spójności społecznej oraz przeciwdziałania konfliktom na poziomie dzielnic.

Centrum badawcze ds. migracji i wielokulturowości przy Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego

Rekomenduje się powstanie centrum badawczego przy Wydziale Nauk Społecznych, które:

- wspierałoby wielokulturowość Uniwersytetu Gdańskiego, innych gdańskich uczelni wyższych i miasta Gdańska
- przeciwdziałałoby dyskryminacji
- inicjowałoby oraz wspierało działania animacyjno-interwencyjne i badawcze w zakresie migracji i szeroko pojętej wielokulturowości.

Powołanie centrum ma umożliwić stworzenie w Gdańsku zaplecza intelektualnego dla integracji społecznej i kulturowej oraz dla badań procesów międzykulturowych i relacji międzygrupowych.

Będzie to zespół interdyscyplinarny, regularnie spotykający się, zrzeszający osoby zajmujące się na UG kwestiami wielokulturowości, współpracujący również z przedstawicielami innych gdańskich uczelni wyższych. Utworzenie tej jednostki pozwoli na analizę już podejmowanych działań, zarówno

badawczych i naukowych, jak i praktycznych, interwencyjnych oraz dydaktyczno-szkoleniowych, a także ułatwi przepływ informacji między poszczególnymi podmiotami realizującymi podobne działania lub mającymi kontakt z zagadnieniami wielokulturowości.

Centrum będzie prowadzić badania w zakresie procesów migracyjnych, relacji międzygrupowych, umiędzynarodowienia miasta oraz integracji społecznej i kulturowej, a także podejmować działania służące monitorowaniu tych procesów. Efektem tych prac będą m.in. raporty badawcze, prace o charakterze monograficznym, poradniki i inne materiały naukowe oraz popularnonaukowe i informacyjne. Do zadań zespołu będzie należało również wsparcie podmiotów zewnętrznych, w tym instytucji publicznych, ekspertyzą i rekomendacjami z zakresu wielokulturowości i integracji oraz prowadzenie wykładów, seminariów, konferencji, szkoleń i warsztatów z tej tematyki.

Komunikacja społeczna

Zarządzanie migracjami z poziomu władz miasta i UM dotyczy nie tylko zarządzania różnorodnością w ośmiu obszarach MII, ale również budowania spójności społecznej, wspierania postaw szacunku i otwartości oraz przeciwdziałania dyskryminacji imigrantów i uchodźców oraz mowie nienawiści. To nie jest łatwe zadanie w dobie kryzysu uchodźczego i rosnącej ksenofobii w całej Europie, ale należy je realizować, m.in. w celu gwarantowania bezpieczeństwa tysiącom imigrantów oraz uchodźców, którzy w Gdańsku mieszkają. Wiadomo, że czują się oni coraz bardziej zagrożeni, doświadczają pogroźek, mowy nienawiści i innych form dyskryminacji, co wymaga stanowczej reakcji ze strony władz miasta.

Równocześnie bardzo ważne jest odpowiadanie na lęki przed migracjami i uchodźstwem po stronie przyjmującej i uczciwa komunikacja w tym obszarze. Warto podkreślić, że MII jest procesem zarządczym, który ma na celu rozumienie zjawisk związanych z migracjami także na rzecz minimalizacji ryzyk i przeciwdziałania konfliktom na tle etnicznym, narodowym i wyznaniowym. Budowanie i wdrażanie działań integracyjnych przeciwdziałają wykluczeniu społecznemu imigrantów, ubóstwu i gettoizacji, które prowadzą do radykalizacji środowisk migranckich w całej Europie. Komunikując się z mieszkańcami w kwestii migracji, trzeba podkreślać, że w Gdańsku uczymy się na doświadczeniach europejskich i budujemy rozwiązania, które mają przeciwdziałać zjawisku zderzania kultur. Przy takiej liczbie imigrantów, jaka jest w Gdańsku, na procesy te można wpływać i budować pozytywne relacje ze społecznościami imigrantów, co z kolei przeciwdziałają odczuciu marginalizacji z ich strony i buduje społeczną spójność.

Bardzo ważna jest komunikacja, która pokazuje imigrantów i społeczność przyjmującą jako jedną, wspólną – społeczność gdańszczan. Należy zatem unikać 'pokazywania różnorodności', czyli przedstawiania imigrantów jako 'jedynie imigrantów', ale pokazywać ich w kontekście: rodzin, środowiska zawodowego i społeczności lokalnej, pośród innych gdańszczan, którzy także mają rodziny, pracę, żyją w danej dzielnicy. Tożsamość imigrantów nie jest jedynie imigrancka (i nie powinna do niej być redukowana), ale dużo bardziej złożona: zawodowa, rodzinna, naukowa, kulturowa i in. Komunikacja powinna przełamywać zarówno stereotypy, jak i podział na my – oni. To zadanie zarówno dla lokalnych mediów, jak i kampanii społecznych prowadzonych przez miejskie i inne instytucje. Dla realizacji tego celu przygotowany zostanie krótki zbiór wytycznych dotyczących komunikacji odnośnie różnorodności w Gdańsku.

Procesem komunikacji w kwestii migracji będzie prowadzenie konsultacji społecznych MII. Staną się one okazją, by przedstawić filozofię, cele oraz rozwiązania MII w wielu środowiskach. We współpracy z portalem gdańsk.pl przygotowane zostaną filmy uwrażliwiające gdańszczan na ich imigranckich sąsiadów oraz pokazujące znaczenie, jakie wdrażanie MII ma dla poszczególnych instytucji. Kampania

społeczna, której celem jest otwarcie mieszkańców na imigrantów poprzez pokazanie prac nad MII, zostanie zaplanowana z udziałem partnerów społecznych, instytucjonalnych oraz sektora prywatnego. Zespół ds. przemocy i dyskryminacji rekomenduje realizację kampanii społecznej WSPIERAMY RÓWNE TRAKTOWANIE, której celem jest poznawanie przez gdańszczan imigrantów i ich kultur, wzrost poparcia dla wielokulturowości i postrzeganie jej jako szansy dla rozwoju Gdańska, przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom. Planowane są m.in.: wywiady z imigrantami w regionalnych stacjach radiowych, akcja plakatowa i internetowa, zamalowywanie lub usuwanie z budynków wrogich, wulgarnych napisów oraz rysunków rasistowskich i islamofobicznych, do czego zapraszana będzie młodzież oraz aktywiści miejscy.

Proponuje się również zaangażowanie różnorodnych mediów społecznych i innych nowoczesnych form komunikacji dla komunikacji na obszarze migracji i komunikacji z różnymi aktorami społecznymi, którzy są lub powinni być zaangażowani w procesy służące budowaniu zintegrowanej i bezpiecznej społeczności lokalnej.

7. ZADANIA

7.1. Edukacja

Edukacja jest jednym z najistotniejszych obszarów, na których zachodzi integracja imigrantów i imigrantek ze społeczeństwem przyjmującym. Dotyczy to edukacji na wszystkich poziomach, zarówno formalnej, jak i nieformalnej.

W MII wyróżniono dwa obszary edukacji formalnej – szkolną i wyższą, dla których przedstawiono zadania i działania zgodnie z przyjętymi celami dotyczącymi wspierania procesu integracji imigrantów w Gdańsku, zwłaszcza uczniów i ich rodzin oraz studentów. A także przygotowania społeczności miasta, gdańskich szkół oraz uczelni do funkcjonowania w wielokulturowym środowisku.

W realizacji zadań szkoły będą wspierane przez Urząd Miasta Gdańska, instytucje oświatowe i pomocy socjalnej oraz organizacje trzeciego sektora, jak również środowisko akademickie. Uczelnie wyższe, zwłaszcza Uniwersytet Gdański, mają stać się zapleczem intelektualnym dla analizy procesu integracji imigrantów i umiędzynarodowienia miasta oraz instytucjami wspierającymi działania na rzecz rozwoju środowiska sprzyjającego wielokulturowości Gdańska, Trójmiasta.

EDUKACJA SZKOLNA

Zadanie I

Pakiet działań edukacyjnych i integracyjnych skierowanych do nauczycieli, pracowników administracji i obsługi, rodziców, polskich uczniów oraz społeczności lokalnej

Działania mają być wdrażane przez całą społeczność szkolną, aby ułatwić przygotowania do przyjęcia ucznia imigranckiego. Wdrażając je w życie, szkoła powinna wziąć pod uwagę swoje ogólne warunki, misję, wizję oraz główne cele. Za realizację poszczególnych działań odpowiedzialni są dyrektor szkoły, pedagog, rada rodziców, szkolne zespoły zadaniowe, uczelnie wyższe, ośrodki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organizacje trzeciego sektora, pomorskie Kuratorium Oświaty w Gdańsku, Urząd Miejski w Gdańsku.

Działania

1. Wpisanie do koncepcji pracy szkoły zadań związanych z wielo- i międzykulturowością oraz antydyskryminacją. Przeciwdziałanie mowie nienawiści adresowane zarówno do uczniów, rodziców, jak i pracowników szkoły.
2. Przeprowadzanie – we współpracy z uczelniami wyższymi i organizacjami trzeciego sektora – szkoleń, warsztatów, kursów językowych i innych form edukacyjnych dla nauczycieli, uczniów, pracowników administracji i obsługi oraz rodziców.
3. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli – we współpracy z uczelniami wyższymi, Kuratorium Oświaty w Gdańsku, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, ośrodkami doskonalenia nauczycieli – z zakresu edukacji wielo- i międzykulturowej oraz metodyki nauczania języka polskiego jako obcego. Wpisanie działań z tego obszaru do wewnątrzszkolnego planu doszkaleń nauczycieli.

4. Organizowanie na terenie szkoły różnorodnych działań o charakterze integracyjnym, wielo- i międzykulturowym oraz antydyskryminacyjnym, m.in. apeli, festynów, imprez sportowych, wieczorków, spotkań z przedstawicielami innych kultur.
5. Udział szkół w projektach edukacyjnych umożliwiających wymianę międzynarodową.
6. Organizowanie dodatkowych zajęć z języków obcych w ramach oferty pozalekcyjnej, zwłaszcza rozwijających kompetencje komunikacyjne.

Zadanie II

Pakiet działań edukacyjnych i integracyjnych skierowanych bezpośrednio do uczniów migrujących i cudzoziemców

Pakiet ma służyć zapewnieniu uczniom imigranckim – różnym kulturowo oraz pod względem doświadczeń edukacyjnych – odpowiednich warunków do rozwoju osobowości, zdobywania wiedzy i umiejętności. To priorytet w integracji ze środowiskiem.

Działania

podejmowane przez nauczycieli i specjalistów każdej z placówek przy współpracy z uczelniami, poradniami, instytucjami trzeciego sektora.

1. Opracowanie indywidualnego planu kształcenia ucznia ze środowisk imigranckich – diagnoza potrzeb, dostosowanie wymagań edukacyjnych, dostosowanie programów.
2. Udzielanie uczniom ze środowisk imigranckich – we współpracy z placówkami i instytucjami oświatowymi – pomocy psychologiczno-pedagogicznej adekwatnej do potrzeb i oczekiwań, np. odroczonego diagnoza.
3. Zapoznanie uczniów – z wykorzystaniem pomocy asystenta kulturowego oraz pedagoga – ze środowisk imigranckich ze standardami polskiej kultury, obowiązującymi normami zachowania oraz specyfiką funkcjonowania ucznia w szkole, a także szkoły jako instytucji oświatowo-wychowawczej, np. poprzez materiały i spotkania informacyjne, tutoring indywidualny i poradnictwo oraz warsztaty kulturowe.
4. Budowanie gdańskiej tożsamości uczniów imigranckich poprzez zapoznawanie ich z historią miasta i jego sławnymi obywatelami, z jego specyfiką, zabytkami – oprowadzenia po mieście, wizyty w muzeach, warsztaty, projekty we współpracy z trzecim sektorem, uczestnictwo w ważnych wydarzeniach kulturalnych i integracyjnych na poziomie dzielnicy i miasta.

Działania

podejmowane przez uczelnie, instytucje wspierające pracę szkoły, Urząd Miejski, a także władze centralne

1. Opracowanie przez Uniwersytet Gdański i organizacje trzeciego sektora materiałów programowych i dydaktycznych do nauczania języka polskiego jako języka obcego – podręczniki, skrypty, ćwiczenia, scenariusze zajęć.
2. Organizacja zajęć z języka polskiego jako języka obcego oraz zajęć wyrównawczych w zwiększonym wymiarze: pięć godzin języka polskiego i trzy godziny zajęć wyrównawczych.
3. Gdy jest więcej niż pięciu uczniów imigranckich słabo znających język polski lub wcale go nie znających, organizacja dla nich klasy 0 – w szkole, na terenie dzielnicy, miasta; w formie kursów dostosowanych czasowo do potrzeb i możliwości dziecka, w trakcie roku szkolnego lub podczas wakacji.

4. Stworzenie optymalnych warunków dla procesu kształcenia i wychowania uczniów imigranckich poprzez:
 - a. zatrudnienie asystenta kulturowego lub powołanie koordynatora ds. uczniów imigranckich, których zadaniem są:
 - działania mające na celu zapoznanie uczniów ze standardami polskiej kultury, obowiązującymi normami zachowania oraz specyfiką funkcjonowania ucznia w szkole, a także szkoły jako instytucji oświatowo-wychowawczej, np. poprzez materiały i spotkania informacyjne, tutoring indywidualny i poradnictwo oraz warsztaty kulturowe (z wykorzystaniem pomocy ze strony pedagoga, innych nauczycieli, rodziców oraz organizacji pozarządowych);
 - wsparcie uczniów w pielęgnowaniu języka i kultury kraju, z którego pochodzą (zgodnie z przepisami Ustawy o systemie oświaty);
 - wsparcie komunikacji między rodzicami/opiekunami uczniów imigranckich a pracownikami szkoły. Szkoła może opracować dodatkowe zadania i oczekiwania wobec pracy asystenta kulturowego oraz koordynatora ds. uczniów migrujących i cudzoziemców, do pracy zarówno z tymi uczniami, jak i z ich rodzicami, nauczycielami, innymi uczniami oraz społecznością lokalną;
 - b. ograniczenie liczebności klas, do których uczęszczają uczniowie imigranccy – 15–20 osób;
 - c. dostosowanie warunków i form sprawdzianów oraz egzaminów zewnętrznych do możliwości i potrzeb uczniów;
 - d. zorganizowanie dla uczniów pomocy i wsparcia w wyborze dalszej drogi kształcenia.

Zadanie III

Pakiet wsparcia dla rodziców/opiekunów dzieci imigranckich z zakresu edukacji i integracji

W procesie integracji szkolnej bez rodziców nie można liczyć na powodzenie. Już podczas pierwszego kontaktu szkoły z rodzicem/opiekunem ważne jest, aby obie strony dobrze się zrozumiały, trzeba więc zadbać o obecność tłumacza. Przygotowanie pakietu startowego pomoże szkole dobrze rozpocząć współpracę. Za realizację tych działań odpowiedzialna jest szkoła, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Kuratorium Oświaty w Gdańsku, Urząd Miejski w Gdańsku.

Działania

1. Zapewnienie komunikacji językowej między rodzicami a pracownikami szkoły – tłumacz, tłumaczenie dokumentów szkolnych na język rodzica czy język angielski.
2. Przygotowanie dla rodziców uczniów imigranckich pakietu startowego w różnych wersjach językowych, zawierającego podstawowe informacje o funkcjonowaniu szkoły, wiedzy o polskim systemie oświaty.
3. Wskazanie przez szkołę – np. poprzez pakiety informacyjne czy informacje publikowane na stronie internetowej – instytucji/organizacji wspierających proces adaptacji, np. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organizacje trzeciego sektora, jak Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek oraz innych instytucji/organizacji działających na rzecz dziecka.
4. Udzielanie rodzicom/opiekunom dzieci imigranckich – przez pracowników szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne – wsparcia psychologiczno-pedagogicznego związanego z rozwojem i edukacją dziecka w szkole.

5. Uczestniczenie szkoły w procesie integracji rodziców/opiekunów, wychodzenie naprzeciw z ofertą aktywności przekazujących m.in. wiedzę na temat polskiej kultury i społeczeństwa, obowiązujących norm kulturowych, obyczajów, np. w trakcie imprez integracyjnych, projektów kulturalnych, spotkań, zajęć warsztatowych.
6. Włączanie rodziców do aktywnego udziału w życiu szkoły, np. poprzez zaproszenie do: współorganizacji imprez szkolnych, czynnego udziału w wywiadówkach szkolnych czy pracy Rady Rodziców.

Zadanie IV

Systemowe wsparcie gdańskich szkół

Szkoły przyjmujące uczniów imigranckich powinny w podejmowanych działaniach otrzymać systemowe wsparcie od instytucji: Urzędu Miejskiego w Gdańsku, Kuratorium Oświaty w Gdańsku, poradni psychologiczno-pedagogicznych, uczelni wyższych, organizacji trzeciego sektora.

Działania

1. Zorganizowanie w Wydziale Rozwoju Społecznego UM Gdańsk komórki ds. organizacji w szkołach edukacji uczniów ze środowisk imigranckich; budowanie bazy procedur i informacji dotyczących przyjmowania nowych uczniów do szkół, obowiązku szkolnego i postępowania w przypadku uchylania się od niego oraz innych sytuacji problemowych, przygotowanie broszur i ulotek zawierających podstawowe informacje i procedury postępowania w sytuacjach kryzysowych oraz dane kontaktowe do organizacji/instytucji mogących służyć pomocą.
2. Powołanie przy Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego interdyscyplinarnych zespołów reprezentujących różne instytucje i środowiska, zrzeszających specjalistów zajmujących się tematyką migracji, edukacji międzykulturowej oraz pracy z rodzinami z doświadczeniem migracyjnym, zespołów interdyscyplinarnych ds. problemów edukacyjnych dzieci migrujących i cudzoziemców:
 - a. zespół ds. problemów edukacyjnych i adaptacyjnych dzieci imigranckich – pracownicy naukowcy, przedstawiciele szkół, inni specjaliści;
 - b. zespół ds. pracy z rodzinami migrantów i cudzoziemców – m.in. przedstawiciele szkół, poradni psychologiczno-pedagogicznych, Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie.
3. Zbudowanie i stałe aktualizowanie przez członków zespołów interdyscyplinarnych bazy procedur i informacji oraz materiałów z zakresu pracy z uczniem imigranckim i z doświadczeniem migracyjnym.
4. Wspieranie współpracy szkół z pracownikami MOPR-u, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz przedstawicielami organizacji pozarządowych w sprawach związanych z funkcjonowaniem i trudnościami ucznia imigranta oraz jego rodziny.
5. Wspieranie i współpraca szkół z przedstawicielami gdańskiego środowiska akademickiego, wspierającego naukowo i szkoleniowo proces integracji uczniów i ich rodzin w Gdańsku.

EDUKACJA WYŻSZA

Zadanie I

Wsparcie procesu integracji studentów zagranicznych

Działania

1. Diagnoza i monitoring sytuacji oraz potrzeb studenta zagranicznego przeprowadzana przed rozpoczęciem studiów oraz po ich zakończeniu.
2. Stworzenie infopunktu zapewniającego dostęp do informacji dotyczących: Gdańska, uczelni, procedur pobytowych.
3. Wspieranie tworzenie infopunktów w ramach poszczególnych uczelni mających za zadanie informować o prawach i obowiązkach studenta, organizacji pracy uczelni, procedurach reagowania na przemoc i dyskryminację itp.
4. Wspieranie mentoringu tandemowego dla studentów zagranicznych, mającego na celu ich integrację ze społecznością akademicką poprzez ułatwianie kontaktów między studentami polskimi a zagranicznymi oraz wspieranie organizacji skupiających studentów zagranicznych oraz działających na rzecz integracji na poziomie uczelni.
5. Promowanie idei i wspieranie organizacji (np. poprzez udostępnianie sal) komunikacyjnych kursów tandemowych z języka polskiego dla studentów i studentek zagranicznych z udziałem studentów polskich.
6. Wprowadzenie do zakresu działań biur karier – we współpracy z urzędami pracy – ofert pracy i staży dla studentów z zagranicy.
7. Włączenie kół studenckich, samorządów uczelnianych i centrów akademickich do działań wspierających studentów zagranicznych.

Zadanie II

Wsparcie procesu integracji zagranicznego pracownika nauki

Działania

1. Diagnoza i monitoring sytuacji i potrzeb pracownika zagranicznego – przeprowadzana raz na cztery lata – oraz organizacja kursów języka polskiego dla pracowników i pracownic zagranicznych z udziałem studentów polskich.
2. Podnoszenie kompetencji kulturowych pracowników zagranicznych.
3. Stworzenie infopunktu zapewniającego dostęp do informacji dotyczących: Gdańska, uczelni, procedur pobytowych, praw i obowiązków pracowników, procedur reagowania na przemoc i dyskryminację.

Zadanie III

Dostosowanie struktur uczelnianych do potrzeb studenta zagranicznego

Działania

1. Powstanie centrów wspierających wielokulturowość i przeciwdziałających dyskryminacji, inicjujących i wspierających działania animacyjno-interwencyjne i badawcze w zakresie migracji i szeroko pojętej wielokulturowości.
2. Promowanie procesów internacjonalizacji uczelni, dążenie do uspołnienienia procedur postępowania ze studentem zagranicznym oraz stworzenia jednolitej polityki przyjmowania studentów zagranicznych (m.in. poprzez konsultacje z Radą Rektorów Województwa Pomorskiego).
3. Wdrożenie standardu antydyskryminacyjnego.
4. Powołanie organu ds. równego traktowania.

5. Dostosowanie pracy uczelnianych biur obsługi studentów zagranicznych do potrzeb ich odbiorców, m.in. poprzez utworzenie stanowisk uczelnianych pełnomocników studentów zagranicznych oraz rozwijanie oferty tłumaczeń dokumentów z języka i na język studentów.

Zadanie IV

Promowanie i rozwijanie gdańskich uczelni jako miejsca edukacji wyższej studentów z różnych krajów i kultur

Działania

1. Promowanie rozwijania oferty edukacyjnej atrakcyjnej dla studentów spoza Polski na poziomie poszczególnych uczelni oraz wspieranie poszerzenia oferty studiów w językach obcych.
2. Rozwijanie oferty uczelnianej z zakresu nauczania języka polskiego jako obcego.
3. Podnoszenie kompetencji kulturowych i międzykulturowych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji wśród społeczności akademickiej gdańskich uczelni.
4. Wprowadzenie do programu studiów licencjackich wybranych uczelni gdańskich kompetencji obywatelskich, pozwalających na skuteczne radzenie sobie w środowisku wielokulturowym oraz w kontakcie z odmiennością kulturową – fakultatywnego, a w miarę możliwości obowiązkowego dla wszystkich studentów.
5. Organizacja programu kulturalno-rozrywkowego „Studuj w Gdańsku”, zorientowanego na zapraszanie studentów z innych krajów do Gdańska.
6. Rozwijanie oferty dla studentów zagranicznych z zakresu adaptacji do warunków polskiej uczelni oraz integracji ze społecznością Gdańska, m.in. we współpracy z klubami i kołami studenckimi.
7. Rozwijanie ogólnodostępnej oferty kursów języka polskiego jako obcego prowadzonych przez pracowników uczelni i doktorantów, organizowanych m.in. we współpracy z instytucjami kultury.
8. Stały udział uczelni w różnorodnych projektach naukowych, edukacyjnych i badawczych umożliwiających wymianę międzynarodową, nie tylko w ramach programu Erasmus+.
9. Włączenie się gdańskich uczelni w antydyskryminacyjny Program Miejski „Szkoła dla Wszystkich”, który realizowany byłby pod hasłem: Uniwersytet dla Wszystkich – zorganizowanie cotygodniowego dyżuru, podczas którego studenci, którzy doświadczają trudności wynikających z wielokulturowości, będą mogli zwrócić się o pomoc lub uzyskać potrzebne informacje, gdzie taką pomoc znaleźć.
10. Promowanie tworzenia polityk uniwersyteckich dotyczących edukacji wyższej osób ze statusem uchodźcy oraz prowadzenie akcji informacyjnych w zakresie praw i obowiązków uchodźców na polskich uczelniach (np. darmowy dostęp do studiów dziennych, tworzenie specjalnych stypendiów naukowych dla uchodźców).

Rekomendacje

Pożądane jest, aby rektorzy uczelni powołali na poziomie rektoratu/poszczególnych wydziałów osoby/zespoły/jednostki organizacyjne odpowiedzialne za rekomendowane działania. Zaleca się stworzenie w gdańskich uczelniach wyższych, zaangażowanych w realizację MII, zespołów pracowników/jednostek odpowiedzialnych za wsparcie procesu internacjonalizacji uczelni oraz integracji studentów i pracowników zagranicznych. Ewentualnie zadania te mogą być też realizowane przez istniejące już jednostki odpowiedzialne za kontakt ze studentem zagranicznym.

7.2. Społeczność lokalna

Kluczowe czynniki

Migranci i migrantki stają się częścią społeczności lokalnych Gdańska, a sama społeczność lokalna pełni niezwykle ważną rolę w procesie integracji społecznej. Bez niej żaden pakiet systemowych rozwiązań, nawet najlepiej przemyślany, nie ma szans być w pełni zrealizowany. To z najbliższym sąsiedztwem/otoczeniem imigranci mają najczęstszy kontakt i od niego oczekują oraz potrzebują wsparcia i codziennych, nieformalnych pretekstów do integracji. Przez najbliższe sąsiedztwo/otoczenie rozumiemy: mieszkańców, lokalnych aktywistów społecznych, instytucje/organizacje działające w danej społeczności, ale również sklepy, boiska, parki i całą infrastrukturę tzw. użyteczności publicznej. Wszystkie te osoby i miejsca mogą zatem naturalnie sprzyjać integracji, ale również ją utrudniać lub blokować.

Dlatego też, aby integracja mogła być skuteczna i świadoma konieczne jest spełnienie poniższych czynników:

- dobre przygotowanie merytoryczne (edukacja) wszystkich stron tego procesu – organizatorów procesu integracji, imigrantów oraz społeczności przyjmującej
- dobrze przygotowany zintegrowany system zarządzania całym procesem w oparciu o rozbudowane sieci społeczne i instytucjonalne
- bazowanie na lokalnych zasobach kadrowych i instytucjonalnych
- realizowanie działań na rzecz imigrantów i społeczności lokalnych jako wspólnych.

Interesariusze procesu

Kluczową rolę w procesie zwiększenia integracji imigrantów ze społecznością lokalną pełnią już funkcjonujące w społecznościach formalne i nieformalne instytucje oraz organizacje, które na co dzień na poziomie dzielnic zajmują się integracją mieszkańców, budowaniem ich kompetencji i sprawczości jako społeczeństwa obywatelskiego.

Ważnymi aktorami procesu są sami imigranci, którzy powinni zostać włączeni w działania domów sąsiedzkich, instytucji kulturalnych, bibliotek, klubów osiedlowych i świetlic środowiskowych oraz organizacji pozarządowych.

Proces zwiększenia integracji imigrantów ze społecznością lokalną nie odbędzie się bez uzupełnienia go o dwie sieci społeczne:

- **Mentorzy uchodźców** – nieformalna sieć mieszkańców Gdańska i Trójmiasta, licząca 50–100 osób, skupiona wokół Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek (CWII) oraz Europejskiego Centrum Solidarności (ECS), facylitowana m.in. przez stowarzyszenie Feeria. Zaangażowanie mentorów jest ukierunkowane głównie na wsparcie integracji uchodźców, ale obejmuje również imigrantów.
- **Lokalni organizatorzy integracji** – sieć osób, które rozumieją, jak przebiega proces integracji, i mają kompetencje do tego, aby go właściwie organizować i wdrażać. Jednym z głównych produktów i narzędzi pracy LOI będzie Baza Zasobów Lokalnych (BZL) – działania, programy, sieci, grupy, które mają potencjał integracyjny imigrantów ze społecznością lokalną, będą otwierać imigrantom dostęp do aktywności obywatelskiej, edukować społeczność lokalną, przeciwdziałać napięciom i konfliktom na tle etnicznym, narodowym i wyznaniowym. Ich liczba powinna odpowiadać zapotrzebowaniu na zintegrowany system integracji społecznej w danej społeczności lokalnej.

Narzędzia i kompetencje

W celu zwiększenia integracji imigrantów ze społecznością lokalną wyżej wspomniane grupy i podmioty powinny używać różnorodnych narzędzi nieformalnej edukacji i współpracy w grupie, które służą zarówno budowaniu kompetencji i integracji grup, jak również rozwojowi osobistemu mieszkańców. Kompetencje i wrażliwość międzykulturowa osób pracujących w wyżej wymienionych grupach/podmiotach będą rozwijane, a stosowane narzędzia badane pod kątem adekwatności w pracy w środowisku różnorodnym kulturowo i do niego adaptowane. Taki sposób pracy daje możliwość współpracy całych rodzin i zaangażowanie międzypokoleniowe, co jest bardzo ważne w przypadku rodzin imigranckich, w których dzieci mają szansę integrować się w szkole, ale ich rodzice pozostają często poza siecią społecznych/sąsiedzkich relacji.

Podsumowując, integracja imigrantów na poziomie lokalnym może być zrealizowana tylko pod warunkiem dobrej współpracy i przepływu informacji pomiędzy instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz integracji, lokalnymi organizatorami integracji, mentorami uchodźców, instytucjami, organizacjami i ich sieciami znajdującymi się w Bazie Zasobów Lokalnych, w oparciu o nowoczesne narzędzia integracji społecznej.

Zadanie I

Wdrożenie pilotażowego systemu integracji imigrantów w społecznościach lokalnych

Pilotażowy program sieci LOI jest wdrażany od lutego 2016 roku. Do pełnienia funkcji LOI zostali zaproszeni animatorzy lokalni już działający w swoich społecznościach lokalnych i będący w nich osobami rozpoznawalnymi ze swojej działalności społecznej/obywatelskiej. W ramach pracy organizatorzy identyfikują ważne miejsca i przeglądają lokalną ofertę edukacyjną, kulturalną i sportową oraz sprawdzają, które organizacje/instytucje/grupy nieformalne mają zasoby i wolę włączenia się w proces integracji imigrantów, w tym uchodźców. Wszystkie informacje i kontakty organizatorzy publikują w Bazie Zasobów Lokalnych, która jest dostępna online. Pracę organizatorów poddają superwizji eksperci ds. integracji i animacji społeczności lokalnej w ramach regularnych spotkań konsultacyjno-sprawozdawczych. Organizatorzy zostaną również przeszkoleni z zakresu pracy z imigrantami. Celem ich pracy jest bowiem nie tylko zebrać informacje na temat miejsc, osób, organizacji i instytucji przyjaznych integracji imigrantów, ale również wybrać najbardziej przyjazne i chętne do współpracy miejsce, które będzie służyło za centrum tej integracji w danej społeczności lokalnej. A następnie zainicjować w nich pilotażowe działania z udziałem imigrantów, zgodnie z zasadą *empowerment*, czyli nadawać podmiotowość uczestnikom i włączać ich do procesu decyzyjnego.

Działania

1. Określenie przez podmiot koordynujący (organizacja pozarządowa lub jednostka miejska) obszaru działań, zakresu obowiązków i liczby LOI oraz wspierających ich mentorów społecznych.
2. Zaangażowanie (w oparciu o wolontariat i/lub zatrudnienie) lokalnych organizatorów integracji na lata 2016–2017.
3. Stworzenie modelu współpracy LOI m.in. z mentorami uchodźców, lokalnymi organizacjami/instytucjami, sieciami miejskich ośrodków pomocy rodzinie, Wydziału Rozwoju Społecznego, rad dzielnic.

4. Nawiązanie przez LOI relacji z imigrantami w społecznościach lokalnych oraz zbadanie ich potrzeb/zasobów.
5. Włączenie aktywnych imigrantów przez LOI do pracy i procesów decyzyjnych w systemie integracji imigrantów zgodnie z zasadą *empowerment*.

Zadanie II

Stworzenie przez sieć LOI we współpracy z siecią mentorów uchodźców – Bazy Zasobów Lokalnych

W nawiązaniu do powyższego opisu Baza Zasobów Lokalnych będzie narzędziem pracy, najpierw stworzonym, a następnie aktualizowanym przez sieć LOI. Będzie to interaktywna baza dostępna online, zawierająca dane kontaktowe do różnych interesariuszy procesu integracji imigrantów oraz wyselekcjonowaną ofertę lokalnych organizacji/institucji pod kątem jej potencjału integracyjnego.

1. Zdiagnozowanie zasobów społecznych i instytucjonalnych na wyznaczonym terenie przez Lokalnego Organizatora Integracji z wykorzystaniem już istniejących baz, np. map zasobów społecznych MOPR, WRS.
2. Zbudowanie Bazy Zasobów Lokalnych (BZL) na swoim obszarze przez Lokalnego Organizatora Integracji przy współpracy z MOPR i WRS.
3. Aktywne monitorowanie stanu BZL i uaktualnianie jej przez LOI na podstawie aktywnych kontaktów z instytucjami, organizacjami pozarządowymi, domami sąsiedzkimi, klubami osiedlowymi, bibliotekami, radami dzielnic itp., a także instytucjami samorządowymi: Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Wydział Rozwoju Społecznego. Sיעiowanie powyższych podmiotów funkcjonujących w danej społeczności lokalnej ze względu na integrację imigrantów.
4. Zamieszczanie oferty i ogłoszeń BZL w grupach portali społecznościowych danego obszaru oraz na tablicach ogłoszeniowych w lokalnych centrach społecznościowych, bibliotekach, radach dzielnic, klubach sportowych itp.

Zadanie III

Rozwijanie sieci LOI oraz mentorów uchodźców pod kątem potrzeb imigrantów oraz społeczności lokalnych

W odpowiedzi na napływające propozycje pomocy uchodźcom CWII podjęto rekrutację osób, które gotowe były do wsparcia ich na różnych polach, jak np. w zorientowaniu się w topografii miasta, znalezieniu pracy/stażu, wprowadzeniu w sieć kontaktów, włączeniu w działania kulturalne. Wizja mentoringu z jednej strony jest jasna, bo wiadomo, czego potrzebują uchodźcy, ale z drugiej strony, by zaangażować mentorów i w długofalowej perspektywie utrzymać ich zaangażowanie, chcemy tę wizję zbudować wspólnie, w ramach projektu. Dla wszystkich zainteresowanych stron jest to doświadczenie, nowe wyzwanie. Dlatego wymaga dużo komunikacji, integracji, uwspólniania wiedzy i celów oraz zbudowania standardów pracy mentora.

Integrację, rozwój kompetencji sieci mentorów uchodźców, która została już zawiązana i od października 2015 roku liczy 80–100 osób, oraz budowę wizji mentoringu wesprą:

- szkolenie: „Kontakt i budowanie relacji wsparcia z osobą w procesie uchodźczym”
- spotkania integracyjno-wizyjne
- praktykę, czyli połączenie w pary ok. 20 mentorów mieszkających w Trójmieście z uchodźcami i imigrantami wyrażającymi chęć, by wejść w program mentoringu, i rozpoczęcie procesu mentoringu
- superwizję procesu mentoringu – trzy spotkania z superwizorem.

1. Rozwijanie istniejącej sieci mentorów działających na podstawie wolontariatu na rzecz indywidualnego wsparcia migranta lub rodzin migrantów.
2. Diagnozowanie potrzeb migranta przez mentora na bazie ścisłej współpracy z zainteresowanym.
3. Wykorzystywanie przez mentorów Bazy Zasobów Lokalnych dla realizacji potrzeb rodziny migranta i integracji ze społecznością lokalną.
4. Konsultacja działań wspierających imigranta przez mentora z LOI w ramach włączania w działania sąsiedzkie, obywatelskie i społeczne.

Zadanie IV

Edukacja międzykulturowa kadr lokalnych instytucji/organizacji działających na rzecz integracji, pracujących m.in. w radach dzielnic, domach sąsiedzkich, bibliotekach, domach kultury, świetlicach

1. Przeprowadzenie cyklu szkoleń i warsztatów mających na celu zwiększenie kompetencji międzykulturowych dla pracowników i członków instytucji oraz organizacji pracujących w lokalnych społecznościach, dzielnicach.
2. Zorganizowanie przez każdego z LOI informacyjno-sieciujących spotkań dla pracowników i członków instytucji oraz organizacji pracujących w społecznościach lokalnych/dzielnicach, uwrażliwiających ich na potrzeby imigrantów mieszkających w ich społecznościach lokalnych.
3. Promowanie przez LOI działań i postaw prointegracyjnych w lokalnej społeczności, wśród osób decyzyjnych w instytucjach/organizacjach działających na rzecz integracji społecznej.

Zadanie V

Tworzenie warunków do uczestnictwa przez imigrantów w procesach decyzyjnych demokracji lokalnej i partycypacji, poprzez m.in. aktywność w radach dzielnic, budżecie obywatelskim, głosowaniach, planowaniu przestrzennym, konsultacjach społecznych

1. Inicjowanie i wdrażanie poprzez LOI, organizacje pozarządowe, instytucje miejskie programów edukacji obywatelskiej dla migrantów.
2. Włączanie migrantów w wydarzenia o charakterze partycypacyjnym w lokalnej społeczności poprzez zaproszenia do lokalnych konsultacji, warsztatów społecznych, zgłaszanie wniosków do budżetu obywatelskiego, kandydowania do rad dzielnic – inicjowane poprzez LOI.
3. Angażowanie zarówno społeczności imigranckich, jak i indywidualnych migrantów w wydarzenia lokalne, jak dni sąsiada, festyny oraz akcje społeczno-przestrzenne, np. zagospodarowanie skwerów czy podwórek.
4. Zainicjowanie przez CWII i WRS działań zmierzających do przeprowadzenia analizy formalno-prawnej możliwości uczestniczenia imigrantów w głosowaniu w budżecie obywatelskim oraz w wyborach do rad dzielnic.

7.3. Kultura

Kultura (łac. *cultura* – uprawa, kształcenie) to całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości, a także ogół wartości, zasad i norm współżycia przyjętych przez każdą ze zbiorowości. Kulturą jest również wszystko to, co powstaje dzięki pracy człowieka, co jest wytworem jego myśli i działalności.

Podstawową klasyfikacją jest podział na kulturę materialną, której zakres pokrywa się z pojęciem cywilizacja, i kulturę duchową, na którą składa się dorobek człowieka z dziedziny sztuki, nauki, moralności – dzieła artystyczne, wierzenia, obyczaje, a także uznane wartości, takie jak: prawda, sprawiedliwość, wolność, równość...

Pojęcie „kultura” rozumiane jest w Modelu Integracji Imigrantów (MII) na kilka sposobów:

- jako fundament tożsamości każdego człowieka
- jako działalność kulturalna, edukacja kulturalna oraz wydarzenia kulturalne
- jako kultura życia codziennego
- jako działalność kulturotwórcza.

Co się dzieje, gdy kultura, rozumiana jako fundament ludzkiej tożsamości, nie jest uznawana i akceptowana? Człowiek wówczas broni jej, chroniąc swoją tożsamość może być skłonny to działań ryzykownych i społecznie nieakceptowalnych. Poddanie w wątpliwość czyjejs kultury – tożsamości, wiedzie do separacji i niechęci do podejmowania jakichkolwiek działań integracyjnych. Dlatego, mówiąc o integracji, musimy być świadomi tego, że bez kultury się ona nie powiedzie. Kultura oswaja i wzmacnia proces inkulturacji, czyli stopniowego wrastania jednostki w kulturę otaczającą ją społeczeństwa. To niezbędny, najlepszy i najskuteczniejszy mechanizm inkluzji oraz adaptacji imigrantów i imigrantek w nowym środowisku. Wyzwaniem jest jednak znalezienie równowagi pomiędzy integracją imigrantów w systemie kultury przyjmującej – na ile i jak poznają kulturę przyjmującą, akceptują ją i w końcu praktykują – a pielęgnowaniem przez nich swojej własnej kultury. Pytania można mnożyć: co imigranci przyjmują od społeczności przyjmującej, jak zmienia się przez to ich kultura rodzima, jak pod wpływem obecności imigrantów ewoluuje kultura społeczności przyjmującej? Integracja to proces wielokierunkowy i za taką strategią akulturacyjną opowiadamy się w modelu – w odróżnieniu od asymilacji, separacji i marginalizacji.

Proces adaptacji nie może się zatrzymać na poziomie deklaracji, musi zejść na poziom praktyki i objąć swoim zasięgiem szerokie grono interesariuszy. Działania wykorzystujące instrumentarium kulturowe powinny być skierowane zarówno do samych imigrantów, uwzględniając ich zróżnicowanie, do instytucji kultury (publicznych i społecznych) oraz – co niezwykle istotne – do społeczności przyjmującej. Wobec każdej z tych trzech grup należy zróżnicować działania, mając stale na uwadze, że celem jest integracja rozumiana jako włączanie imigrantów w naszą strukturę społeczną poprzez mechanizmy współpracy.

Kolejnym wyzwaniem jest dobre zdefiniowanie tego, co rozumiemy pod pojęciem „integracja przez kulturę”. Ważne jest, aby widzieć kulturę szeroko, a więc nie tylko jako działalność artystyczną/ kulturalną, czy też jako uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych, kiedy to imigranci są odbiorcami oferty kulturalnej miasta. Ważna jest kultura codzienna – rozumienie języka, zwyczajów, poznanie miasta, otoczenia kulturowego.

Pierwszym i niezbędnym warunkiem integracji przez kulturę jest nabycie kompetencji komunikacyjnych – językowych i pozajęzykowych. Wszelkie formy aktywności kulturalnej wzmacniają ten proces – m.in. uczą poprawnego odczytywania różnych przekazów mentalnych, rozumienia sytuacji, zachowań, przez co zmniejszają poczucie wyobcowania imigrantów.

Niezbędnym warunkiem integracji przez kulturę jest upodmiotowienie imigrantów i imigrantek – stwarzanie im możliwości autoekspresji, podkreślenia własnej podmiotowości i tożsamości. Kulturotwórcza aktywność jest tu najlepszym narzędziem, dzięki któremu możemy przeciwdziałać wykluczeniu i marginalizacji społecznej.

Praca nad MII dowiodła, jak wielowątkowy jest proces integracji. Integracja się uda, jeżeli będziemy jej chcieli – pozostaniemy wrażliwi na potrzebę integracji, określimy naszą rolę w tym procesie i posiadziemy kompetencje, aby tę rolę wypełnić.

Zadanie I

Popularyzacja idei integracji imigrantów poprzez kulturę w instytucjach i organizacjach kultury

Wstępna diagnoza ujawniła, że świadomość znaczenia i roli instytucji/organizacji kultury w procesie integracji imigrantów nie jest powszechna. Na podstawie ogólnej analizy ich aktywności programowej można wnioskować, że niejednorodnie postrzegają one sam proces integracji, a planując i realizując działania programowe „nie widzą migranta” jako swojego odbiorcy. Można domniemywać, że integracja imigrantów jest nowym wyzwaniem i duży jest w tej materii obszar niewiedzy:

- nieznanostwo środowiska imigrantów
- nieznanostwo potrzeb imigrantów
- nieznanostwo języka polskiego przez imigrantów, a oferta kulturalna jest w zdecydowanej większości prezentowana w języku polskim
- mała znajomość języków obcych wśród społeczności przyjmującej, w tym również wśród kadry kultury, co skutkuje utrudnioną komunikacją
- niewystarczający poziom kompetencji międzykulturowej kadry kultury
- utrudniony kontakt z grupą migrantów – niewiedza, gdzie są, gdzie możemy ich spotkać, jak dotrzeć do nich z informacją
- brak czasu na udział w kulturze przez migrantów zarobkowych, a w niedziel, gdy potencjalnie mają czas, instytucje/organizacje często nie pracują.

Pierwszoplanowym zadaniem na najbliższe miesiące powinno być zatem budowanie zaangażowania instytucji/organizacji kultury w proces integracji poprzez powiększenie grupy interesariuszy procesu, którzy podejmą wyzwanie wypracowania wspólnej wizji integracji poprzez kulturę.

Działania

- Powołanie grupy roboczej koordynującej integrację poprzez kulturę, w której skład wejdą: instytucje kultury – publiczne i społeczne, przedstawiciele miasta, imigranci.
- Warsztaty z pracownikami i działaczami instytucji/organizacji oraz środowisk kultury, w tym reprezentującymi imigrantów. Potrzebne jest wypracowanie wspólnego pojęcia integracji poprzez kulturę oraz wypracowanie metody realizacji w mieście działań kulturalnych, które jej służą. Podstawę do sformułowania wspólnej wizji integracji poprzez kulturę określa sama idea integracji: nie chcemy dopuścić do izolacji przestrzennej oraz społecznej imigrantów, nie

chcemy, aby w mieście były bariery instytucjonalne, finansowe, prawne i mentalne blokujące aktywność kulturalną imigrantów, nie chcemy też deprecjacji własnych wartości. Dlatego ważne jest zaangażowanie imigrantów w ten proces, bo możliwy jest spór o wartości i praktyki. Poza tym takie wspólnotowe wypracowywanie metod działania będzie już procesem upodmiotowienia. Warsztaty te wesprą również proces przygotowania diagnozy potencjału integracyjnego instytucji/organizacji kultury (opisanego w zadaniu II).

- Wspólne dopracowanie listy rekomendacji/wytucznych, jak realizować działania integrujące wraz z planem ich wdrożenia (poddziałanie wspólne zadań I i II) na podstawie wyników warsztatów i badań opisanych w zadaniu II.
- Upowszechnienie przez instytucje/organizacje kultury wspólnie wypracowanej wizji integracji imigrantów poprzez wdrażanie działań integrujących.

Zadanie II

Diagnoza potencjału integracyjnego instytucji/organizacji/środowisk kultury oraz kompetencji międzykulturowej kadry kultury

Instytucje/organizacje kultury dopiero rozpoznają swoją kluczową rolę w procesie integracji imigrantów. Niski jest poziom wiedzy – jak rozumieją one wielokulturowość i swoją rolę w procesie integracji oraz świadomości – czy i co w tym zakresie robiły, czy i jakie środki są przeznaczane na realizację projektów integracyjnych, czy wśród odbiorców ich oferty byli imigranci, a jeżeli nie, to dlaczego, jaki był poziom satysfakcji imigrantów z uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych, czy instytucje/organizacje odpowiadają na kulturowe potrzeby imigrantów? Wspólna praca nad modelem ujawniła cztery główne potrzeby imigrantów:

- potrzebę wspólnoty
- potrzebę poznania kultury przyjmującej
- potrzebę widoczności własnej kultury
- potrzebę współtworzenia.

Nie wiemy, jaka jest aktywność kulturalna i kulturotwórcza imigrantów w mieście. Nie wiemy też, jaka jest kompetencja międzykulturowa kadry kultury. Dlatego, aby móc skonfrontować się ze stanem faktycznym, potrzebne są badania diagnostyczne obejmujące swym zasięgiem instytucje/organizacje/środowiska kultury oraz środowisko imigrantów.

Działania

- Precyzyjne określenie problematyki badawczej oraz planu badania diagnostycznego na temat poziomu realizacji działań integracyjnych w instytucjach/organizacjach kultury, potencjału integracyjnego instytucji/organizacji kultury, kompetencji międzykulturowej kadry kultury oraz uwarunkowań/przyczyn uczestnictwa i nieuczestnictwa imigrantów w kulturze.
- Szczególne zwrócenie uwagi na właściwe określenie wskaźników, uwzględnienie takich narzędzi badawczych, które umożliwią cykliczne powtarzanie badania i monitorowanie zmian lub ich braku.
- Przeprowadzenie badania diagnostycznego.
- Przegląd raportów badawczych i wynikających z nich rekomendacji. Wspólne dopracowanie listy rekomendacji/wytucznych, jak realizować działania integrujące wraz z planem ich wdrożenia (poddziałanie wspólne zadań I i II).

Zadanie III

Edukacja kadry kultury

Instytucje/organizacje kultury deklarują różny poziom własnej kompetencji międzykulturowej, czyli wyuczonej i stale rozwijanej sprawności, której podstawą jest szacunek wobec różnorodności, wiedza i umiejętność integracji. W systemowy sposób sprawność ta, niezbędna do radzenia sobie z zadaniami, zwłaszcza z tymi, które są nowe, niepowtarzalne, nie jest rozwijana. Wyraźnie rysuje się duże zapotrzebowanie na pogłębienie wiedzy w tym obszarze, aby móc sprostać wymaganiom integracji.

Działania

- Warsztaty antydyskryminacyjne i warsztaty wrażliwości międzykulturowej dla kadry kultury, przygotowujące ją do partnerskiej współpracy z imigrantami z zakresu realizacji działań dedykowanych imigrantom oraz tworzenia wspólnych projektów kulturalnych
- Mentoring w ramach europejskiej platformy współpracy miast EURO CITIES.

Zadanie IV

Stwarzanie warunków aktywnego uczestnictwa imigrantów i imigrantek w kulturze

W procesie integracji niezwykle ważne jest uczestnictwo imigrantów w kulturze, która – co już zostało opisane w tym dokumencie – jest skutecznym narzędziem adaptacyjnym, oswaja z otoczeniem, ułatwia odczytywanie kodów kulturowych społeczności przyjmującej, daje przestrzeń do nawiązania relacji ze społecznością przyjmującą, upodmiotawia. Uczestnictwo imigrantów w realizowanych przez instytucje/organizacje kultury programach nie jest badane, stąd trudność oceny jego poziomu – wykażą to badania diagnostyczne opisane w zadaniu II. Powierzchnowe obserwacje pozwalają jednak wysnuć wniosek, że nie jest to poziom wysoki. Wstępnie zostały zdefiniowane następujące przyczyny nieuczestnictwa:

- Bariera informacyjna – oferta instytucji/organizacji jest dostępna dla tych, którzy są w stanie aktywnie dotrzeć do informacji. Nie wiemy, jakie są preferowane przez imigrantów kanały dystrybucji informacji, powierzchowne obserwacje pozwalają wysnuć wniosek, że sposób komunikowania nie jest skuteczny
- Bariera ekonomiczna – cena oferowanych usług jest jedną z najsilniejszych barier w korzystaniu imigrantów z oferty kulturalnej instytucji/organizacji
- Bariera komunikacyjna – nieznamość języka polskiego przez imigrantów, mała liczba wydarzeń organizowanych w językach obcych
- Bariera mentalna – lęk przed niezrozumieniem kontekstu kulturowego wydarzeń.

Zadaniem miasta, instytucji publicznych i społecznych jest stworzenie dogodnych warunków uczestnictwa imigrantów w kulturze.

Działania

- Zachęcenie instytucji kultury do oferowania usług publicznych podnoszących kompetencje imigrantów, umożliwiających im równy dostęp do oferty kulturalnej miasta, zwłaszcza: kursy języka polskiego, np. w bibliotekach, edukacja obywatelska i kulturalna dla imigrantów.
- Uwzględnienie perspektywy imigrantów przez instytucje/organizacje kultury, w tym m.in. kluby studenckie, kształtujące swoje oferty – włączenie działań na rzecz integracji w strategię rozwoju instytucji/organizacji, wzmocnienie kompetencji językowej kadry kultury, skuteczna promocja wielokulturowych formatów programowych, w tym oferty bezpłatnej.

- Wprowadzenie integracji imigrantów poprzez kulturę do Programu Współpracy Miasta Gdańska z Organizacjami Pozarządowymi na 2017 rok i kolejne lata. Dotychczasowe zapisy dotyczą jedynie pomocy socjalnej. Uwzględnienie przedsięwzięć mających na celu włączanie imigrantów w życie kulturalne miasta pozwoli również na rozwinięcie potencjału, jaki mają organizacje pozarządowe, otworzy drogę do realizacji wspólnych z imigrantami projektów integrujących.
- Przygotowanie i dystrybucja informacji o ofercie kulturalnej Gdańska w ramach kanałów komunikacyjnych dostępnych i używanych przez imigrantów – tłumaczenie, publikacja, udostępnienie.
- Prezentacja mentorom/organizatorom integracji w dzielnicach profili i programów instytucji/organizacji kultury potencjalnie dostępnych dla imigrantów – pomoc przy stworzeniu Bazy Lokalnych Zasobów, opisanych w obszarze Społeczność Lokalna.
- Stworzenie programów wolontariackich włączających imigrantów w organizację wydarzeń kulturalnych instytucji/organizacji kultury.
- Stworzenie programów stażowych wykorzystujących i rozwijających umiejętności zawodowe migrantów, np. przy współpracy międzynarodowej.

Zadanie V

Włączanie imigrantów w życie kulturalne i społeczne miasta

Zdefiniowanym podczas prac nad MII celem integracji poprzez kulturę powinno być upodmiotowienie imigrantów – dostrzeżenie ich obecności w mieście, docenienie i promocja ich kompetencji, zasobów, dorobku i dziedzictwa oraz stworzenie bezpiecznych warunków do kultywowania, rozwijania i prezentowania własnej kultury. Najlepszym narzędziem w tym obszarze jest twórczość imigrantów.

Jednym z warunków wzmacniających kulturotwórczą aktywność imigrantów jest możliwość ubiegania się o środki publiczne na realizację projektów własnych, jak również otwartość instytucji/organizacji/środków kultury ze swoją infrastrukturą, zapleczem artystycznym i intelektualnym.

Działania

- Udostępnienie zasobów instytucji kultury dla realizacji kulturotwórczych działań własnych imigrantów (zgodnie z profilem instytucji).
- Wypracowanie i uruchomienie programów wspierających twórców ze społeczności imigranckiej – programy stypendialne, rezydencje.
- Inicjowanie współpracy twórczej artystów ze społeczności imigranckiej i społeczności przyjmującej, np. wspólne plenery twórcze.
- Animowanie samodzielnej działalności edukacyjno-obywatelsko-kulturalnej podejmowanej przez imigrantów.

Zadanie VI

Kształtowanie w społeczności przyjmującej postawy otwartej międzykulturowo

Kultura i działalność kulturalna mogą być najlepszym narzędziem przełamywania lęku i niepewności społeczności przyjmującej. Niezbędne są działania wzmacniające identyfikację społeczności przyjmującej z wielokulturowym dziedzictwem Europy, przybliżające kulturę krajów – szczególnie tych spotykających się z niezrozumieniem i niechęcią – służące przełamywaniu barier, obalaniu

stereotypów, stwarzające bezpieczne warunki do dialogu, także na tematy trudne. Szczera, otwarta relacja, nieidealizowanie żadnej z kultur jest warunkiem poznania, zrozumienia różnorodności, a co za tym idzie integracji.

Działania

- Włączenie edukacji antydyskryminacyjnej i edukacji międzykulturowej do programów edukacyjnych instytucji/organizacji kultury, a jeżeli jest praktykowana, to wzmocnienie edukacji tego typu.
- Promowanie pozytywnego wizerunku grup imigranckich przez instytucje/organizacje kultury, poprzez realizację różnorodnych wydarzeń dla różnych grup wiekowych, służących spotkaniu społeczności przyjmującej ze społecznością imigrantów, przełamaniu niechęci, obalaniu stereotypów, integrujących obie społeczności.

7.4. Przemoc i dyskryminacja

Podczas prac nad wizją miasta sprzyjającego integracji społecznej i ochronie praw wszystkich mniejszości – sformułowaną przez zespół ds. przemocy i dyskryminacji – zarysowana została perspektywa, w której Gdańsk stanie się aglomeracją, gdzie:

- imigranci i imigrantki, uchodźcy oraz uchodźczynie wiedzą, dokąd się udać, jeśli padną ofiarą przestępstwa motywowanego uprzedzeniami bądź będą mieli problem dotyczący przemocy i dyskryminacji
- istnieje centrum specjalistyczne, gdzie każdy imigrant otrzymuje wsparcie i informację niezbędną do życia w Polsce
- pracownicy instytucji i organizacji mają kompetencje wielokulturowe oraz są otwarci i przyjaźni dla imigrantów
- przepisy prawa są jasne i zrozumiałe dla wszystkich
- przemoc i dyskryminacja są monitorowane i ograniczone działaniami prewencyjnymi.

By zrealizować powyższe cele, zaprojektowano dziewięć zadań.

Zadanie I

Diagnoza i monitorowanie zjawiska przemocy oraz dyskryminacji wobec imigrantów w Gdańsku

W celu zwiększenia wiedzy i gromadzenia informacji na temat przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów w Trójmieście powinna zostać opracowana diagnoza dotycząca kwestii bezpieczeństwa imigrantów: rozpoznanie problemów i zagrożeń w obszarze przemocy motywowanej uprzedzeniami, analiza danych statystycznych (policyjnych i pozapolicyjnych) w Trójmieście oraz analiza zagrożeń dyskryminacyjnych i przemocowych.

Zaplanowano następujące działania:

1. Rozwijanie zespołu ds. przemocy i dyskryminacji w Modelu Integracji Imigrantów (MII), tworzenie partnerstw, m.in. z centrum badawczym/naukowym przy Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego, policją, prokuraturą

Zadaniem międzysektorowego i międzyinstytucjonalnego zespołu będzie monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących przestępstw z nienawiści, zagrożeń związanych z uprzedzeniami wobec imigrantów wśród społeczności lokalnej, rozpoznawanie nowych zagrożeń związanych z aktywnością i radykalizacją środowisk sprzeciwiających się fali migracyjnej w Europie oraz wdrażanie narzędzi ochrony i wsparcia dla imigrantów zagrożonych lub doznających przemocy i dyskryminacji. Zespół będzie odpowiedzialny m.in. za aktualizowanie informacji, ale i przygotowywanie zaleceń dotyczących problemów związanych z przemocą i dyskryminacją, wydawanie broszur i kodeksów.

2. Gromadzenie i klasyfikowanie danych dotyczących przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów

Monitorowanie m.in.:

- przejawów mowy nienawiści
- przestępstw motywowanych uprzedzeniami
- przypadków nierównego traktowania na rynku pracy
- przemocy wobec kobiet imigrantek w rodzinie
- dostępu osób pokrzywdzonych do pomocy, m.in. prawnej, socjalnej i psychologicznej.

Na podstawie zgromadzonych danych zostanie opracowana lokalna diagnoza, odniesiona następnie do raportów ogólnopolskich i międzynarodowych, specjalistycznej dokumentacji na temat generalnych trendów w obszarze przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów. Następnie powstanie raport dotyczący przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów.

Raport na temat przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów w Gdańsku będzie stanowił podstawową wiedzę do rozpoznania i analizowania lokalnej sytuacji. Przedstawiony zostanie na spotkaniu z organami ścigania i innymi instytucjami (w IV kwartale 2017 roku), a także podczas szkoleń w zakresie kompetencji wielokulturowych dla mieszkańców Gdańska.

Zadanie II

Edukacja międzykulturowa, obywatelska i antydyskryminacyjna dla imigrantów i uchodźców oraz niwelowanie barier dostępu do informacji, usług publicznych i świadczeń oferowanych przez instytucje i organizacje miasta

Rozwijanie kompetencji międzykulturowych oraz świadomości prawnej i obywatelskiej imigrantów jest jednym z najważniejszych celów w obszarze przemocy i dyskryminacji. Imigranci podlegają przemocy i dyskryminacji ze strony społeczności przyjmującej. Jednocześnie, operując wewnątrz norm kulturowych przyzwalających na przemoc (m.in. w stosunku do kobiet i dzieci), mogą być sprawcami przemocy. Działania edukacyjne mają na celu wzmocnić świadomość imigrantów: rozumienie zjawisk przemocy i dyskryminacji, umiejętność reagowania i sięgania do dostępnych źródeł pomocy, zaufanie do służb mundurowych, instytucji i organizacji pozarządowych. Z drugiej strony – rozumienie kontekstu kulturowego i normatywnego, przestrzeganie prawa, włączenie do wspólnoty obywatelskiej poprzez nabycie kompetencji, które to umożliwią.

Aby zrealizować to zadanie, rekomenduje się podjęcie następujących działań:

1. Warsztaty i szkolenia skierowane do imigrantów

Warsztaty będą obejmować wiedzę z zakresu: kultury polskiej, systemu instytucjonalnego, zadań i działań instytucji, jak np. pomoc społeczna, obowiązków cudzoziemców w Polsce oraz praw i przepisów w zakresie równego traktowania i przemocy – czym jest przemoc w rodzinie? na czym polega procedura Niebieskiej Karty? czym są przestępstwa z nienawiści i jakie prawa ma osoba dotknięta taką przemocą? jak zgłaszać przestępstwo? jak korzystać ze wsparcia rzecznika praw obywatelskich? Warsztaty będą realizowane głównie przez organizacje pozarządowe, w sposób dostosowany do kompetencji językowych i potrzeb imigrantów.

2. Wdrożenie różnych metod informowania i rozszerzenie możliwości dostępu imigrantów do usług publicznych i świadczeń oferowanych przez instytucje i organizacje miasta

W wyniku bardzo ograniczonego przepływu informacji pomiędzy instytucjami miejskimi a imigrantami dostęp imigrantów do różnorodnych usług i pomocy świadczonej przez miejskie instytucje jest utrudniony. W celu zwiększenia dostępu zaplanowano:

- wydawanie przewodników po mieście z mapą instytucji i miejsc istotnych dla imigrantów
- opracowanie oraz przetłumaczenie materiałów edukacyjnych i informacyjnych (broшуry, ulotki) na temat praw i obowiązków w Polsce, procedur, zadań i działań instytucji, norm regulujących życie społeczne; równego traktowania i przemocy oraz odpowiedniego przeciwdziałania tym zjawiskom

- przetłumaczenie stron internetowych instytucji miejskich, co ułatwi imigrantom funkcjonowanie w przestrzeni miasta
- opracowanie formularzy stosowanych w instytucjach publicznych w wersji m.in. anglo- i rosyjskojęzycznej, w tym np. broszury informacyjnej i wzoru formularza B, które będą wręczane imigrantom w trakcie procedury Niebieskiej Karty.

Zadanie III

Edukacja funkcjonariuszy i pracowników różnych instytucji miasta w zakresie kompetencji wielokulturowych i antydyskryminacyjnych

Realizacja zadania opiera się na serii szkoleń, warsztatów, wykładów, spotkań i innych działań, które rozwijają zarówno kompetencje, jak i wrażliwość międzykulturową, budują postawę otwartości i zaangażowania w procesy integracji.

Kluczowe jest prowadzenie regularnych szkoleń, a także kontynuowanie szkoleń już prowadzonych dla funkcjonariuszy, pracowników urzędów, instytucji samorządowych i organizacji pozarządowych, którzy mają częsty kontakt z imigrantami. W celu rozwijania i wzmacniania kompetencji wielokulturowych i antydyskryminacyjnych funkcjonariuszy i pracowników instytucji administracji publicznej – rządowej i samorządowej oraz organizacji pozarządowych, szkolenia na temat wielokulturowości, integracji i równego traktowania imigrantów znajdują się w programie podnoszenia kompetencji kadr każdej z jednostek. Cenne jest, aby korzystać przy tym z doświadczeń samych imigrantów, co pozwoli przybliżyć pojęcie dyskryminacji wobec osób oraz społeczności imigrantów i uchodźców (zwłaszcza w przypadku dyskryminacji instytucjonalnej), a także zapewnić właściwą interpretację przepisów prawnych chroniących i gwarantujących prawa mniejszości kulturowych/rasowych w tym zakresie oraz zapobiegać temu zjawisku.

Zwiększanie wrażliwości funkcjonariuszy policji i organów ścigania na kwestie rasizmu powinno powieść się za pomocą cyklu pięciu godzinnych szkoleń. Objąć mają one m.in. taki temat, jak: przestępstwa z nienawiści oraz powodowane rasizmem i ksenofobią, z naciskiem na trudności w identyfikowaniu mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści. Warto podkreślić, że szkolenie przeznaczone dla MII w Gdańsku różni się od podobnych kursów prowadzonych dotąd przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i inne organizacje, ponieważ koncepcja programu przemocy i dyskryminacji łączy trzy kluczowe elementy: aktualny stan lokalnej rzeczywistości, udział imigrantów oraz uchodźców z Gdańsk, a także nowe narzędzia (właściwie opracowane i bardziej konkretne), które ułatwią ocenę i rozpoznanie zdarzeń przemocowych wobec imigrantów. Co istotne, wskazywane są również mechanizmy reagowania i zapobiegania temu typowi zdarzeń, jak np. sieć zaufanych osób ze społeczności lokalnej, czyli obywatele polskich lub innych cudzoziemców, którzy chcą dobrowolnie pomagać cudzoziemcom i uchodźcom w pierwszym okresie ich pobytu w Gdańsku oraz w procesie akulturacji i integracji.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy (zwłaszcza instytucji publicznych) mogą mieć problemy z uczestnictwem w szkoleniach, proponuje się dostosowanie czasu trwania i częstotliwość spotkań do ich możliwości oraz wdrożenie innych form edukacyjnych, jak e-learning, seminaria internetowe lub wideokonferencje. Ponadto należałoby zapewnić każdej instytucji dostęp do najnowszych publikacji, rekomendując m.in. teksty związane z przemocą i dyskryminacją, migracją, wielokulturowością i integracją, handlem ludźmi, wydane przez inne instytucje polskie lub międzynarodowe pracujące na rzecz imigrantów.

Zadanie IV

Edukowanie społeczności lokalnej w zakresie międzykulturowości i antydyskryminacji

W tej materii zostały określone dwa cele: rozbudzanie wrażliwości i rozwijanie kompetencji międzykulturowych i antydyskryminacyjnych oraz wzmacnianie postaw otwartości i zaangażowania w procesy integracji.

Planowane działania zakładają realizację serii szkoleń, zajęć, warsztatów, wykładów, spotkań i innych działań edukacyjnych na temat: migracji, międzykulturowości; mowy nienawiści i przestępstw motywowanych nienawiścią, ich konsekwencji karnych i emocjonalnych dla sprawcy oraz poszkodowanego; zwalczania nieuzasadnionych uprzedzeń oraz potrzeby solidarności z imigrantami i reagowania na przemoc wobec nich jako odpowiedzialności obywatelskiej; wspólnego budowania wartości na podstawie poszanowania praw człowieka i różnorodności wszystkich osób mieszkańców Gdańska. Te działania będą opracowane, organizowane i przeprowadzane przez organizacje pozarządowe wspólnie z pełnomocnikiem komenda wojewódzkiego policji ds. ochrony praw człowieka, z wolontariuszami ze środowiska imigrantów i/lub uchodźców i będą skierowane do czytelników bibliotek publicznych, uczniów gdańskich gimnazjów i liceów oraz do ich rodziców.

Zadanie V

Stworzenie i wdrożenie w instytucjach miejskich kodeksów antydyskryminacyjnych

Rozwój kompetencji pracowników instytucji miejskich służy z jednej strony świadczeniu przez nich usług równej jakości, a z drugiej – przeciwdziałaniu i reagowaniu na akty dyskryminacji. Równie ważne w kontekście przestrzegania praw imigrantów na wszystkich obszarach MII (m.in. edukacja, zdrowie, mieszkalnictwo, zatrudnienie) jest wdrażanie w instytucjach kodeksów antydyskryminacyjnych: prewencji, reagowania oraz piętnowania zachowań dyskryminacyjnych, których podłożem są uprzedzenia na tle m.in. rasowym, narodowym, etnicznym i wyznaniowym.

Chcąc zrealizować niniejsze zadanie, zaplanowano:

1. Stworzenie kodeksów na wybranych obszarach

Zespół ds. przemocy i dyskryminacji, we współpracy z biurem rzecznika praw obywatelskich, imigrantami oraz instytucjami, m.in. szkołami czy jednostkami ochrony zdrowia, przygotuje kodeks oraz procedurę jego wdrażania.

2. Pilotażowe wdrożenie kodeksu

Wdrożenie będzie się odbywać równoległe z działaniami edukacyjnymi: szkoleniami, warsztatami i spotkaniami wyjaśniającymi cele, dla których kodeksy są niezbędne.

Zadanie VI

Wypracowanie i wdrożenie nowych form działań mających na celu prawidłowe reagowanie i przeciwdziałanie przestępstwom z nienawiści

W kwestii reagowania i przeciwdziałania przestępstwom z nienawiści nieodzowna jest optymalizacja procedur oraz lepsza koordynacja współpracy w sposób międzyinstytucjonalny oraz międzysektorowy.

Policja realizuje ustawowe zadania związane z ochroną życia i zdrowia ludzi oraz mienia przed bezprawnymi zamachami naruszającymi te dobra. Zapis ten – pochodzący z Ustawy o policji¹⁰ – gwarantuje bezpieczeństwo osób przebywających na terytorium Polski. Zgodnie z nim ochronie

¹⁰ Dz. U. z 2001 r. Nr 287, poz. 1687 z późn. zmianami.

podlegają osoby przebywające w Polsce bez rozróżniania, czy są Polakami, czy obcokrajowcami. Przemoc, jak i dyskryminacja są na bieżąco monitorowane przez policję w oparciu o przepisy wewnętrzne i niektóre ustawy. Ramy prawne ochrony imigrantów istnieją, problemem pozostaje komunikacja pomiędzy imigrantami, którzy doznali przestępstwa, z policją: zgłaszanie przestępstw przez imigrantów oraz podejście policjantów do poszkodowanych, którzy nie są Polakami. Do kwestii wpływania na postawy funkcjonariuszy odnosi się również zadanie III – edukacja.

W niniejszym zadaniu postawiono dwa cele. Po pierwsze – skuteczniejsze reagowanie w sytuacjach, w których imigranci i uchodźcy doświadczają dyskryminacji i przemocy. Po drugie – stworzenie procedur na wypadek zdarzeń masowych i innych nadzwyczajnych, związanych z ewentualnym wystąpieniem aktów agresji wobec imigrantów lub nagłego zwiększenia się liczby imigrantów najsilniej narażonych na przemoc, m.in. z krajów arabskich.

Równie ważne jest monitorowanie i reagowanie na zjawiska związane z potencjalnymi aktami przemocy imigrantów względem przedstawicieli społeczności przyjmującej.

Cele zostaną zrealizowane poprzez następujące działania:

1. Powołanie koalicji na rzecz przeciwdziałania przestępstwom motywowanym uprzedzeniami i nienawiścią oraz aktom dyskryminacji wobec imigrantów i uchodźców

Podpisanie deklaracji współpracy w koalicji przez m.in. rzecznika praw obywatelskich, pełnomocnika komendanta głównego policji ds. ochrony praw człowieka, zastępcę rzecznika praw obywatelskich, pełnomocnika terenowego rzecznika praw obywatelskich, pełnomocnika ds. ochrony praw człowieka komendanta wojewódzkiego policji w Gdańsku, pełnomocnika wojewody ds. mniejszości narodowych i etnicznych, przedstawicieli miasta, imigrantów i uchodźców.

2. Zbudowanie bazy danych kontaktowych tłumaczy różnych języków

Tłumacze pozostawałyby do dyspozycji osób, które chciałyby złożyć zeznania.

3. Zapobieganie radykalizacji postaw z różnych stron i stworzenie efektywnych procedur ścigania przestępstw dyskryminacyjnych

Konieczna jest współpraca z policją, Wydziałem Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego w Gdańsku oraz innymi służbami, którym procedury będą przedstawione jako zalecenia. Równie ważne są szkolenia dla imigrantów z zakresu lokalnego prawa oraz wartości demokratycznych i obywatelskich, w tym poszanowania praw kobiet i mniejszości, edukacja budująca postawy otwartości i pokojowego współistnienia w mieście i braku zgody na przejawy nienawiści czy agresji ze strony imigrantów.

4. Monitorowanie ogłoszeń o pracy/konkursach na stanowiska w instytucjach publicznych pod kątem niezgodnych z prawodawstwem polskim zapisów dyskryminujących imigrantów

Ogłoszenia o pracy/konkursach bywają niezgodne z polskim prawodawstwem i dyskryminują imigrantów, zawierają np. zapis o konieczności posiadania obywatelstwa polskiego. Monitoring pozwoli sprawdzić procedury zatrudnienia imigrantów w Urzędzie Miejskim i innych gdańskich instytucjach.

5. Rozszerzenie współpracy w zakresie dyskryminacji i przestępstw z nienawiści

Wzmocnienie współpracy m.in. z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Wysokim Komisarzem Narodów Zjednoczonych do spraw Praw Człowieka.

W przypadku wykrycia naruszenia ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej lub ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych¹¹ – zwłaszcza w opisie wymagań dotyczących kandydata ubiegającego się o zatrudnienie w instytucji publicznej – podejmowane będą działania informacyjne: powiadomienie instytucji publicznej, uświadomienie dokonanego przez nią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i żądania, aby skorygowała ogłoszenie oraz doprowadziła do otwartości i równości konkursu na zatrudnienie. Gdyby sytuacja dyskryminacyjna się powtarzała, możliwe będzie zgłoszenie skargi do odpowiedniej instytucji państwowej, jak np.: Państwowej Inspekcji Pracy, prezydenta miasta Gdańska, starosty powiatu gdańskiego, marszałka województwa pomorskiego. Rekomenduje się również zapewnienie wsparcia w postępowaniu sądowym przed Sądem Pracy imigrantowi, który chciałby wziąć udział w konkursie na wolne stanowisko, a uniemożliwiałyby mu to zapisy ogłoszenia konkursowego.

Zadanie VII

Zapewnienie imigrantom stałego dostępu do instytucjonalnych i nieinstytucjonalnych form pomocy w sytuacji doświadczania dyskryminacji i przemocy

Przemoc i dyskryminacja wymagają różnych form wsparcia. Inne jest w przypadku imigrantki, która doznaje przemocy ze strony partnera i jest zmuszona, chroniąc życie i zdrowie, opuścić swój dom – w kraju/mieście, gdzie nie ma nikogo bliskiego. Inne w przypadku imigranta zarobkowego, który za wykonywaną pracę otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego polscy współpracownicy. W pierwszym przypadku forma i zakres wsparcia będą znacznie szersze niż w drugim – istnieje potrzeba zabezpieczenia schronienia, czasem wsparcia socjalnego, psychologicznego, prawnego. W przypadku dyskryminacji wystarczająca będzie najczęściej profesjonalna pomoc prawna.

Chcąc odpowiadać na wyzwania w obszarze przemocy i dyskryminacji, zaplanowano następujące działania:

1. Rozwijanie sieci partnerstwa międzysektorowego na rzecz wsparcia ofiar przemocy, w szczególności kobiet doznających przemocy w rodzinie

Sieć powinna odpowiadać na specyficzne potrzeby kobiet imigrantek, zrzęcać osoby wyspecjalizowane w świadczeniu pomocy ofiarom przestępstw i przemocy, przeszkolonych międzykulturowo.

2. Zabezpieczenie bezpiecznego schronienia dla imigrantek i uchodźczyń po doznaniu przemocy

W zależności od indywidualnej sytuacji imigrantki rekomenduje się Centrum Interwencji Kryzysowej Fundacji Dzieci Niczyje oraz zabezpieczenie kilku miejsc w prowadzonym przez organizację pozarządową mieszkaniu wspomaganym.

3. Stworzenie i wspieranie grupy wzajemnej pomocy dla imigrantów

Działanie grup samopomocowych lub kierowanych przez terapeutę, komunikujących się w językach obcych (rosyjski, angielski), jest konieczne dla procesu usamodzielniania się różnych grup imigrantów, m.in.: osób po doznaniu przemocy, zmagających się z uzależnieniem, dyskryminacją.

4. Zorganizowanie pomocy prawnej dla imigrantów

Wiedza prawna dotycząca legalizacji pobytu czy zatrudnienia cudzoziemców jest bardzo specjalistyczna. Stały, nieodpłatny dostęp do takiego poradnictwa jest w Gdańsku imigrantom niezbędny. Równolegle jednak rekomenduje się, by w sprawach ogólnych, obywatelskich, ułatwiony został imigrantom dostęp do poradnictwa prawnego w ramach sieci biur porad obywatelskich.

¹¹ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.

5. Asystentura dla imigrantów i ich rodzin znajdujących się w sytuacjach kryzysowych wynikających z dyskryminacji i/lub przemocy

Udzielanie imigrantom wsparcia (poradnictwo, pomoc ambulatoryjna, stacjonarna – społeczna, psychologiczna, prawna, ochrona zdrowia) w procesie akulturacji, wychodzenia z nałogów czy przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Pomoc potrzebna jest również wówczas, gdy pojawiają się problemy związane ze zjawiskiem imigracji, tożsamością etniczno-kulturową imigrantów czy dyskryminacją wśród społeczeństwa przyjmującego.

6. Dostosowanie obowiązujących procedur interwencji do potrzeb imigrantów i uchodźców

Imigranci będący w sytuacji kryzysowej mogą mieć trudność ze zrozumieniem procedur, w które bywają zaangażowani, np. roli i celu stosowania Niebieskiej Karty, interwencji w sytuacji krzywdzenia dziecka, zabezpieczenia dzieci w trybie 12a ustawy o przeciwdziałaniu przemocy¹². Procedury powinny zostać opisane i przetłumaczone na języki obce. W działaniu tym rekomenduje się również przeanalizowanie już istniejących praktyk udzielania pomocy i ewentualnie wprowadzenie uproszczeń, ułatwień.

7. Zawiązanie i rozwój kompetencji zespołu specjalistycznego w interwencji kryzysowej

W Gdańsku jest wielu specjalistów – m.in. psychologów i terapeutów – którzy w swoich instytucjach wspierają imigrantów w sytuacjach kryzysowych. Celem niniejszego działania jest zsięcowanie tych specjalistów, wspólny rozwój kompetencji oraz stworzenie kanałów sprawnego przepływu informacji pomiędzy nimi. Wskazanie konkretnych miejsc i dotarcie do imigrantów z informacją, na jaką pomoc i gdzie mogą liczyć.

8. Powołanie w ramach Powiatowego Urzędu Pracy Referatu ds. Obsługi Cudzoziemców

Zadanie VIII

Programy stażowe i zatrudnianie imigrantów w miejskich instytucjach publicznych

Chcąc przeciwdziałać nierównemu traktowaniu w instytucjach miasta Gdańska oraz zwiększyć poziom wiedzy pracowników jednostek publicznych i samorządowych na temat życia i potrzeb środowisk imigranckich, a także poprawić ich komunikację z takimi środowiskami, wskazane jest zatrudnienie imigrantów na urzędowych stanowiskach w instytucjach publicznych miasta – rządowych i samorządowych.

Priorytetowymi działaniami są:

1. Zorganizowanie spotkania pomiędzy koordynatorami MII i zespołem ds. przemocy i dyskryminacji a przedstawicielami miasta

Celem spotkania byłoby omówienie kryteriów dotyczących naboru i zatrudniania personelu w instytucjach miejskich oraz wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa.

2. Ujednolicenie przez instytucje miejskie w tym Urząd Miejski w Gdańsku treści ofert pracy

Treść ofert pracy i związanych z nimi warunków konkursowych nie zawsze są dostępne dla całego społeczeństwa, włączając imigrantów. O zatrudnianiu obywateli innych państw w instytucjach publicznych ustawa z 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, która dotyczy instytucji rządowych a stanowi, że wszyscy obywatele mają prawo do starań podjęcia zatrudnienia w służbie cywilnej,

¹² Art. 12a stanowi o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej, Dz. U. 2015.0.1390, Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie.

nabory mają charakter otwarty i konkurencyjny. Do decyzji Dyrektora Generalnego urzędu, za zgodą Szefa Służby Cywilnej należy decyzja, o które stanowiska pracy mogą ubiegać się cudzoziemcy, którym przysługuje prawo do zatrudnienia w Polsce. Cudzoziemcy mogą przede wszystkim starać się o zatrudnienie na stanowiskach, które nie podlegają na pośrednim lub bezpośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa. Konieczna jest także znajomość języka polskiego potwierdzoną odpowiednimi dokumentami.¹³

W przypadku pracowników samorządowych zatrudnianie cudzoziemców reguluje ustawa o pracownikach samorządowych.

Osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa (art. 11 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych). Ponadto taka osoba powinna wykazać się znajomością języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej, np. dyplomem ukończenia studiów na kierunku filologia polska, zaświadczeniem o zdanym egzaminie resortowym w Ministerstwie Spraw Zagranicznych. Pełny wykaz dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego zawiera załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej.

Ograniczenia polegającego na zakazie bezpośredniego lub pośredniego udziału we władzy publicznej oraz dotyczącego prac związanych z ochroną generalnych interesów państwa nie można traktować zbyt szeroko. Na pewno nie można zatrudniać obcokrajowców na stanowiskach, na których praca wiąże się z dostępem do tajemnic państwowych, upoważnieniem do wydawania decyzji administracyjnych. Nie można jednak uznać za takie np. stanowisk administracyjnych, w kadrach, w księgowości. Wyznaczenie stanowisk, na których mogą być zatrudnieni cudzoziemcy, to rola kierownika jednostki. To on podejmuje decyzję, o zatrudnienie na jakich stanowiskach mogą się ubiegać obcokrajowcy.¹⁴

Imigranci nieposiadający polskiego obywatelstwa, głównie z przyczyn proceduralnych i czasu oczekiwania na jego uzyskanie, ale posiadający kartę stałego pobytu jako dokument potwierdzający tożsamość (ponieważ wybrali Gdańsk jako miejsce stałego zamieszkania, nierzadko z rodziną), mogliby spełniać wszystkie wymogi formalne związane z udziałem w postępowaniu naboru i zatrudnienia na stanowiskach w jednostkach organizacyjnych miasta Gdańska, instytucjach samorządowych, służbach publicznych, jak np. jako pracownik policji.

Warto podkreślić, że taki kompleksowy program integracji społecznej, podnoszenia kompetencji międzykulturowych oraz antydyskryminacyjnych wraz z ochroną praw wszystkich osób bez różnicy, umożliwiają lepsze zrozumienie i zbliżenie się do rzeczywistości tej mniejszości, przedstawiając równocześnie obraz miasta jako otwartego dla wszystkich, niedyskryminującego i przeciwdziałającego nierównemu traktowaniu oraz przekazują wiadomość: miasto przyjazne dla imigrantów.

Zadanie IX

Kampania społeczna WSPIERAMY RÓWNE TRAKTOWANIE

Kampania społeczna adresowana do gdańszczan, służąca przeciwdziałaniu dyskryminacji i kształtowaniu postaw społecznych jest działaniem kluczowym. Zależy nam, żeby gdańszczanie

¹³ Ustawa z 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. 2014 poz. 1111 ze zm.)

¹⁴ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2014 poz. 1458)

poznawali imigrantów i ich kultury, wspierali wielokulturowość i widzieli ją jako szansę rozwoju swojego miasta, a nie jako zagrożenie. Wiedza i otwartość powinny zastąpić stereotypy i uprzedzenia. Chcąc zrealizować ten cel, zaplanowano kampanię społeczną **WSPIERAMY RÓWNE TRAKTOWANIE**. Dzięki m.in. wydawnictwom, audycjom w radiu i telewizji, reklamie społecznej, projektom kulturalnym promowana będzie wielowiekowa historia Gdańska jako miasta wielokulturowego, wieloreligijnego i otwartego oraz korzyści, jakie płynęły dla miasta z migracji. Ważne jest również uspołnienie przekazu płynącego od przedstawicieli miasta w kontekście postaw wobec imigrantów i uchodźców, polityki migracyjnej oraz zagadnień integracji społecznej.

Planowane działania zakładają m.in:

1. Wyemitowanie w regionalnych stacjach radiowych audycji i wywiadów z imigrantami.
2. Wyekspozowanie dużej reklamy ulicznej na temat przemocy wobec imigrantów i gdzie szukać pomocy, reklama będzie zawieszona w widocznym i zatłoczonym miejscu w centrum miasta, np. w okolicach dworca PKP.
3. Wydanie plakatu oraz bannerów internetowych na temat przemocy wobec imigrantów i jak znaleźć pomoc w Gdańsku, które będą rozsyłane do różnych instytucji/organizacji pracujących nad MII.
4. Pisanie do gazet i czasopism artykułów dotyczących pracy zespołu ds. przemocy i dyskryminacji oraz działań przez niego animowanych.
5. Zamalowywanie lub usuwanie z budynków wrogich, wulgarnych napisów oraz rysunków rasistowskich i islamofobicznych. Podobne działania podejmuje Stowarzyszenie Projekt Polska, realizując w sieci i różnych miastach akcję HEJTstop, co przynosi pozytywne rezultaty. W akcji dobrowolnie angażują się organizacje, instytucje, szkoły oraz osoby prywatne, aktywiści, a także artyści, ludzie biznesu i polityki.

Zadanie będzie realizowane we współpracy z licznymi instytucjami kultury oraz integracji społecznej. Ponadto rekomenduje się instytucjom edukacyjnym i oświatowym zbudowanie **PRZESTRZENI MIGRACJI**, czyli wyodrębnienia miejsca w bibliotece z materiałami edukacyjnymi i informacyjnymi, gdzie uczniowie będą mogli poszerzyć wiedzę na temat wielokulturowości, migracji, przemocy i dyskryminacji wobec imigrantów, zależnie od potrzeb społeczności zrzeszonej w każdej placówce oświatowej i filii Wojewódzkiej i Miejskiej Biblioteki Publicznej w Gdańsku.

7.5. Zdrowie

Diagnoza na obszarze zdrowia wskazała wiele wyzwań, z jakimi borykają się imigranci i imigrantki w dostępie do opieki zdrowotnej. Część z barier ma charakter systemowy, których nie da się pokonać na poziomie miasta, jak np. nienadawanie imigrantom numeru PESEL, co bardzo utrudnia dostęp do systemu eWUŚ. Zespół skupił się w związku z tym na rozwiązaniach, które mają na celu polepszenie sytuacji zdrowotnej imigrantów w Gdańsku.

Główne wyzwanie w obszarze zdrowia stanowi dostęp imigrantów do informacji o systemie opieki zdrowotnej oraz rozwój kompetencji pracowników ochrony zdrowia w procesie świadczenia usług zdrowotnych imigrantom.

Zadanie I

Edukacja imigrantów na temat opieki zdrowotnej

Zadanie zrealizuje cel zwiększenia dostępu imigrantów do informacji na temat ochrony zdrowia. Imigranci często nie wiedzą, jak działa Narodowy Fundusz Zdrowia, oraz że pracodawca jest zobowiązany opłacać pracownikowi składkę na ubezpieczenie zdrowotne. W związku z tym postanowiono stworzyć broszurę, która będzie wyjaśniać prawa i obowiązki imigrantów w tym obszarze.

Działania

1. Broszura informacyjna na temat ochrony zdrowia

Do realizacji działania powołany zostanie zespół redakcyjny, który opracuje jej zakres merytoryczny:

- warunki ubezpieczenia w NFZ
- linki do stron internetowych prywatnych placówek medycznych, np. Swissmed, Lux Med
- wykaz szpitali, z uwzględnieniem m.in.: Szpitalnych Oddziałów Ratunkowych, Klinicznych Oddziałów Ratunkowych, miejsc opieki nocnej
- wykaz placówek Podstawowej Opieki Zdrowotnej
- linki do stron z informacją o darmowych programach profilaktycznych, zdrowotnych i sportowych oferowanych przez samorząd
- link do strony internetowej migrant.info.pl z zakresu zdrowia
- informacja o szczepieniach
- informacja o pomocy medycznej i sposobie rozliczeń finansowych za leczenie cudzoziemców, ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce (obecnie: Petra Medica sp. z o.o., ul. Grochowska 166, 04-329 Warszawa, tel.: 022 740 01 05, fax: 022 740 01 06, e-mail: kontakt@petramedica.pl)
- link do bazy tłumaczy przysięgłych.

Broszura powstanie we współpracy z placówką leczniczą oraz organizacjami pozarządowymi. Będzie dystrybuowana w Oddziale Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku oraz miejscach, które skupiają imigrantów.

2. Szkolenia adresowane do imigrantów

Rekomendowana jest realizacja stałych, kilkugodzinnych szkoleń – spotkań prowadzonych w językach obcych, by zagwarantować maksymalne zrozumienie przez uczestników. Celem szkoleń – opartych na interaktywnej formie edukacji i stawiających na wymianę doświadczeń pomiędzy imigrantami – jest

poznanie przez imigrantów ich praw oraz realiów systemu opieki zdrowotnej w Gdańsku, np. jak działa przychodnia, a jak szpital, jak zapisać się do lekarza pomimo braku PESEL? Rekomenduje się, by szkolenie odbywało się przynajmniej raz w miesiącu i było realizowane przez organizację pozarządową we współpracy z Narodowym Funduszem Zdrowia.

3. Konsultacje z lekarzem – wolontariuszem oraz doradcą prawnym

Konsultacje są odpowiedzią na potrzebę, część imigrantów – nie mając możliwości ubezpieczenia, lub nieświadomie, w wyniku zaniechań np. po stronie pracodawcy – pozostaje poza systemem ubezpieczeń. Konsultacjami zostaną objęte osoby w trudnym położeniu społeczno-ekonomicznym, które zostaną wsparte na obszarze zdrowia oraz pozyskają informacje dotyczące możliwych rozwiązań prawnych, które długofalowo poprawiłyby ich sytuację.

Zadanie II

Edukacja pracowników ochrony zdrowia

Równie ważne wyzwanie w obszarze zdrowia stanowi kwestia wrażliwości i kompetencji międzykulturowych pracowników ochrony zdrowia oraz ich brak wiedzy o prawach przysługujących imigrantom. Imigranci stykają się czasem z niechęcią, która skutkuje dyskryminacją w dostępie do świadczeń zdrowotnych. W ramach MII postanowiono stworzyć w Gdańsku system różnorodnych działań edukacyjnych mających na celu wyposażyć pracowników medycznych w wiedzę oraz kompetencje wspierające równe traktowanie imigrantów w jednostkach ochrony zdrowia.

Zakres tematyczny działań edukacyjnych obejmuje:

- zwiększenie kompetencji międzykulturowej
- zapoznanie się z treścią ustawy o równym traktowaniu
- poznanie zdrowotnych konsekwencji migracji, jak m.in.: psychosomatyka, stres pourazowy (PTSD)
- wskazanie źródeł finansowania za wykonane świadczenia zdrowotne.

Podmiotami odpowiedzialnymi za realizację całości zadania będą: Gdański Uniwersytet Medyczny, Okręgowa Izba Lekarska w Gdańsku, Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku, Pomorski Oddział Wojewódzki NFZ oraz organizacje pozarządowe.

Działania

1. Konferencje i szkolenia dla personelu medycznego oraz pracowników rejestracji

Szkolenia będą obejmować wskazany już zakres tematyczny, adresowane będą do personelu medycznego, ze wskazaniem na tych specjalistów, z którymi najczęściej stykają się imigranci: lekarzy, pielęgniarzy, położnych, ratowników medycznych, fizjoterapeutów, rehabilitantów, sekretarki medyczne, rejestratorów, opiekunów medycznych.

2. Prezentacje w trakcie szkoleń dla personelu medycznego

Ponieważ personel medyczny ze względów czasowych nie może uczestniczyć w całodniowych szkoleniach, rekomenduje się przygotowanie małych – trwających ok. półtorej godziny zegarowej – prezentacji, które zwrócą uwagę na kluczowe zagadnienia i zachęcą do dalszego zgłębiania tematu na szkoleniu dłuższym (patrz: działanie 1). Szkolenia dla personelu medycznego już w Gdańsku zaplanowano.

3. Szkolenia dla studentów studiów medycznych

Chcąc zadbać o kompetencje międzykulturowe przyszłej kadry medycznej Gdańska, rekomenduje się prowadzenie szkoleń dla studentów ostatniego roku studiów medycznych o kierunkach: lekarski, pielęgniarski, położniczy, lekarsko-dentystyczny, elektroradiologia, ratownik medyczny, fizjoterapeuta, rehabilitant. W realizacji działania kluczowa jest współpraca z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym.

Zadanie III

Przygotowanie zespołu opieki psychologicznej dla imigrantów i uchodźców

Migracja, w szczególności przymusowa, jaką jest uchodźstwo, wiąże się ze specyficznymi konsekwencjami psychicznymi, m.in. wysokim stresem akulturacyjnym, stresem pourazowym, objawami psychosomatycznymi, uzależnieniami. W związku z wyzwaniami, z jakimi na tym obszarze borykają się gdańskie instytucje pomocowe współpracujące z uchodźcami i imigrantami, rekomenduje się powołanie zespołu specjalistów, m.in.: psychiatrów, terapeutów (w tym stresu pourazowego i uzależnień), lekarzy internistów, oraz rozwijanie ich kompetencji w celu kompleksowego wsparcia imigrantów.

Planowane działania:

1. Zawiązanie zespołu specjalistów dla imigrantów znajdujących się w kryzysie psychicznym

Specjaliści pracujący na tym obszarze zostaną zaproszeni do zespołu. Część lekarzy w Gdańsku już realizuje podobne zadania m.in. leczeniu farmakologicznemu poddając osoby z PTSD. Celem jest zacieśnienie współpracy i wskazanie, do kogo mogą być kierowane przez instytucje pomocowe osoby znajdujące się m.in. w kryzysie psychicznym oraz zmagające się długotrwałą traumą czy uzależnieniami.

Działanie będzie realizowane we współpracy podmiotów leczniczych oraz organizacji pozarządowych.

2. Rozwój kompetencji zespołu

Ponieważ migracje i ich konsekwencje psychologiczne/zdrowotne są w Polsce i Gdańsku tematem nowym, rekomenduje się cykl szkoleń z praktykami tematu z Polski i z zagranicy, którzy wzmocnią kompetencje zespołu, aby jak najbardziej efektywnie wspierać imigrantów w kryzysie psychicznym. Działanie będzie realizowane we współpracy podmiotów leczniczych oraz organizacji pozarządowych.

Zadanie IV

Niwelowanie barier komunikacyjnych

O ile bariera językowa w życiu codziennym jest dużym utrudnieniem w komunikacji imigrantów ze społecznością lokalną, to w przypadku perturbacji zdrowotnych i konieczności ich leczenia problem ten jest bardzo poważny. Lekarz powinien znać historię chorób pacjenta, tak jak pacjent powinien mieć prawo do zrozumiałej informacji na temat swojego zdrowia i móc podjąć świadome decyzje odnośnie leczenia. Chcąc wyjść naprzeciw temu wyzwaniu, w ramach MII założono próbę zmniejszenia barier w komunikacji między imigrantami a pracownikami ochrony zdrowia.

Proponowane aktywności:

1. Tłumaczenie wzorów dokumentów medycznych

- przy przyjęciu do szpitala
- dotyczących badań diagnostycznych, jak m.in.: TK, rezonans magnetyczny, USG, koronografia, ambulatoryjna opieka specjalistyczna (AOS), deklaracja wyboru lekarza (POZ)

2. Przetłumaczenie na język rosyjski informacji na temat możliwości ubezpieczenia, publikowanych na stronie internetowej NFZ

3. Przetłumaczenie wzorów dokumentów do dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego w NFZ.

Zadanie V

Wsparcie grup różnorodnych kulturowo i narażonych na dyskryminację

Niektórych imigrantów różni od nas kulturowo uwarunkowany stosunek do zdrowia, ciała, choroby. W przypadku uchodźców, którzy często są muzułmanami, wskazane jest, by w trakcie pierwszych wizyt w placówkach medycznych towarzyszył im ktoś zaufany, najlepiej tej samej płci – pracownik socjalny, asystent, mentor. Podobnie w przypadku rumuńskich Romów – społeczne nastawienie do nich, w tym także pracowników ochrony zdrowia, bywa bardzo negatywne. Także dostęp tej społeczności do świadczeń medycznych jest bardzo ograniczony. Obecność asystenta obniża stres imigrantów w kontakcie z lekarzami oraz wpływa pozytywnie na jakość obsługi medycznej.

Zadanie zostanie zrealizowane dzięki wdrożeniu następujących działań:

1. Przeszkolenie pracowników socjalnych, asystentów, mentorów i wolontariuszy

Szkolenie miałyby objąć m.in. takie obszary, jak: wyzwania, przepisy antydyskryminacyjne i wiedza kulturowa, aby pracownik socjalny, asystent, mentor lub wolontariusz mógł towarzyszyć imigrantom zagrożonym dyskryminacją w czasie wizyt w placówkach medycznych, w przypadkach wskazujących na taką potrzebę, oraz długofalowo wspierać samodzielność imigrantów w kontakcie z placówkami leczniczymi.

Działanie zostanie zrealizowane we współpracy Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie (MOPR) z organizacjami pozarządowymi.

2. Monitoring dostępu do opieki zdrowotnej rumuńskich Romów

Z uwagi na powszechny brak rejestracji pobytu rodzin rumuńskich Romów w Gdańsku ich dostęp do opieki zdrowotnej jest z jednej strony utrudniony, a z drugiej – nieunikniony. W ramach działania monitorowane będą potrzeby rodzin w obszarze zdrowia oraz stopień ich realizacji oraz podjęte zostaną starania na rzecz objęcia rodzin, głównie dzieci i kobiet, szczepieniami, badaniami profilaktycznymi oraz leczeniem.

Działanie będzie realizowane przez organizację pozarządową w ramach programu wsparcia dla rodzin rumuńskich Romów.

3. Doinformowanie uchodźców z zakresu dostępu do opieki zdrowotnej

Działanie to będzie realizowane głównie przez pracowników MOPR, którzy są w stałym kontakcie z uchodźcami. Równie ważne jest, by podmiot medyczny, który jest wybierany corocznie przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych do udzielania pomocy medycznej imigrantom, jak również w kwestiach sposobu rozliczeń za leczenie cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce (obecnie Petra Medica sp. z o.o., ul. Grochowska 166, 04-329 Warszawa), informował wszystkie podmioty medyczne o możliwości realizacji świadczeń.

7.6. Praca

Praca jest dla imigrantów i imigrantek bezcenna: pozwala na samodzielność, sprzyja mobilności społecznej oraz bardzo często stanowi podstawę do legalizacji pobytu w Polsce.

Różnorodność składu zespołu ds. pracy pozwoliła przeanalizować temat zatrudnienia wieloaspektowo, łącząc wiedzę ekspercką z perspektywą pracowników – imigrantów: począwszy od legalizacji zatrudnienia, poprzez prawo pracy, ubezpieczenia, rozwój kwalifikacji, proces rekrutacji, na warunkach zatrudnienia imigrantów kończąc. W efekcie kilkumiesięcznej pracy udało nam się zbudować sieć szybkiej wymiany informacji, co w praktyce, mamy nadzieję, przełoży się na lepiej funkcjonujący system wspierania zatrudnienia obcokrajowców na lokalnym rynku pracy.

Wieloaspektowa diagnoza wszystkich podmiotów biorących udział w tworzeniu Modelu Integracji Imigrantów (MII), pozwoliła nam wskazać największe wyzwania oraz zadania: które pozwolą na nie odpowiedzieć: rozwijanie systemu przepływu informacji o zasadach zatrudniania cudzoziemców i dostępu do lokalnego rynku pracy, dopasowanie kwalifikacji imigrantów do zapotrzebowania rynku pracy, dostęp imigrantów do ofert pracy z pominięciem nieuczciwych pośredników, działania edukacyjne oraz wspierające rozwój zawodowy imigrantów.

Zadanie I

Analiza i monitorowanie zapotrzebowania na pracowników oraz kierunki rozwoju gdańskiego rynku pracy

W Gdańsku bezrobocie wynosi nieco powyżej 4%, co wiąże się z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników. Pracodawcy coraz częściej i chętniej zatrudniają imigrantów. By wspierać obie strony – pracodawców i pracowników – oraz wpływać na rozwój lokalnego rynku pracy i rozwój gospodarczy miasta, wskazane jest zarządzanie zjawiskami związanymi z migracją. Działanie to ma na celu dopasowanie zapotrzebowania po stronie pracodawców z kwalifikacjami imigrantów: obecnie potencjał i kompetencje imigrantów nie zawsze są wykorzystywane w sposób kierowany zapotrzebowaniem rynku pracy.

Działania

1. Gromadzenie, monitorowanie i analiza statystyk dotyczących zapotrzebowania na pracowników na gdańskim rynku pracy

Działanie będzie realizowane m.in. na podstawie Barometru Zawodowego opracowywanego w koordynacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy, który stanowi corocznie aktualizowaną mapę zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy. Opracowanie to jest wynikiem współpracy publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Dane te będą przekazywane do podmiotów odpowiedzialnych za programy rozwojowe, m.in. do Wydziału Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego oraz stowarzyszeń pracodawców.

2. Zarządzanie migracjami na lokalnym rynku pracy poprzez upowszechnianie informacji o kierunkach jego rozwoju

Dane dotyczące realiów oraz dynamiki zmian na gdańskim rynku pracy powinny być wykorzystywane w celu rozwoju jego potencjału gospodarczego. Cel ten zostanie zrealizowany m.in. poprzez

komunikację i upowszechnianie informacji o kierunkach rozwoju lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na konkretne zawody. Informacje te mają kilka grup odbiorców:

- imigrantów, którzy mieszkają w Gdańsku i mogą dopasować kwalifikacje do zapotrzebowania pracodawców
- cudzoziemców, którzy planują emigrację do Gdańska i będą mieli możliwość zdobyć wiedzę o realiach lokalnego rynku pracy
- cudzoziemców mających kwalifikacje pożądane przez lokalnych pracodawców, którzy mogą zostać do Gdańska zaproszeni w odpowiedzi na konkretne oferty pracy.

Informacja ta będzie również kluczowym narzędziem dla pracowników PUP oraz instytucji pomocowych w planowaniu wsparcia cudzoziemcom objętym ochroną międzynarodową w zakresie tworzenia Indywidualnych Programów Integracji (IPI) i planowania ścieżki rozwoju zawodowego (uzupełniania kwalifikacji i poszukiwania zatrudnienia) oraz wszystkich imigrantów, którzy kwalifikują się do objęcia wsparciem PUP.

Zadanie II

Rozwój kompetencji imigrantów

Imigranci przebywający w Gdańsku pracują często poniżej kwalifikacji lub w zawodach, które nie wykorzystują ich talentów i kompetencji. O ile jest to zjawisko naturalne w początkowej fazie migracji, trwałe pozostawanie pracownika na stanowisku poniżej jego kompetencji jest trwonieniem kapitału i potencjału, który ze sobą przywiózł i może rozwijać z korzyścią zarówno dla siebie samego, jak i wzrostu gospodarczego Gdańska. Poza imigrantami *stricte* zarobkowymi, stanowiącymi znaczną większość cudzoziemców w Gdańsku, grupami imigrantów, których kwalifikacje trzeba i warto rozwijać, są uchodźcy, repatrianci oraz studenci zagraniczni. Mianem „uchodźcy” nazywa się zarówno tych, którzy uzyskali status uchodźcy i w związku z tym przysługuje im wsparcie PUP w opracowaniu ścieżki rozwoju zawodowego w ramach IPI, jak i osoby, które złożyły wniosek o uzyskanie ochrony międzynarodowej i znajdują się w tzw. procedurze uchodźczej. Ci drudzy sześć miesięcy po złożeniu wniosku mogą uzyskać prawo do podjęcia zatrudnienia, ale nie kwalifikują się do objęcia usługami PUP. Dla takich osób – w ramach tzw. preintegracji¹⁵ – rekomendowane jest tworzenie alternatywnych wobec IPI programów wsparcia, aby jak najszybszej aktywizować je oraz integrować z rynkiem pracy i społecznością lokalną. Repatrianci, którzy są zapraszani do Gdańska od blisko dwudziestu lat, również są grupą, dla której warto udoskonalić narzędzia wejścia na rynek pracy oraz rozwoju kompetencji i mobilności społecznej. Podobnie należy myśleć o potencjale rosnącej grupy studentów zagranicznych. Po pięciu latach adaptacji i integracji ze społecznością lokalną oraz nabyciu przez nich kompetencji językowych warto tworzyć dla absolwentów możliwości pozostania w Gdańsku i rozwoju zawodowego na miarę ich aspiracji oraz zapotrzebowania pracodawców. Działania dotyczą trzech obszarów – dostępu imigrantów do informacji, poradnictwa zawodowego oraz legalnego zatrudnienia.

Działania te docelowo powinny być realizowane poprzez podmiot wyspecjalizowany w integracji imigrantów z lokalnym rynkiem pracy, np. poprzez stworzenie Centrum Karier Imigrantów¹⁶ (CKI), a do momentu jego powołania w rozproszeniu poprzez różnorodne instytucje rynku pracy.

¹⁵ Wstępna faza, przygotowująca cudzoziemca do późniejszej integracji w kraju przyjmującym, za: <http://mighealth.net/pl/images/6/6c/Preintegracja.pdf>

¹⁶ Nazwa będzie konsultowana.

Działania

1. Punkt informacyjny

Punkt będzie udzielał informacji o lokalnym rynku pracy, m.in.: rodzajach umów o pracę i umów cywilno-prawnych, zasadach korzystania z instytucji rynku pracy, rozliczania podatków (systemie podatkowym, rozliczenia rocznej deklaracji podatkowej PIT, uzyskanie numeru NIP, Regon), edukacji zawodowej i ustawicznej dorosłych, systemie zdobywania kwalifikacji w Polsce, legalnych agencjach pracy. Będzie można tam również otrzymać pomoc w tłumaczeniu/zrozumieniu formularzy, których wypełnienie jest wymagane przez Wydział ds. Cudzoziemców w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w trakcie procedur prawno-pobytowych i dotyczących zatrudnienia.

W ramach punktu uruchomione zostaną usługi wymienione poniżej:

2. Doradztwo zawodowe

Poradnictwo indywidualne i grupowe z zakresu m.in.: oceny kompetencji, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, metod poszukiwania zatrudnienia, przedsiębiorczości, planowania kariery zawodowej.

3. Wsparcie w uznawaniu wykształcenia zdobytego za granicą

Informacje dotyczące nostryfikacji świadectw i dyplomów oraz uznawania kwalifikacji, przy współpracy z Kuratorium Oświaty. Udzielanie informacji ułatwiających zrozumienie systemu uznawania kwalifikacji oraz uzyskanie jasnej instrukcji działania, przy wykorzystaniu istniejących systemów wsparcia.

4. Przedsiębiorczość imigrantów

Różne formy wsparcia przedsiębiorczości imigrantów: sieciowanie, inkubator firm zakładanych przez imigrantów oraz spółdzielnie socjalne jako forma wejścia na rynek pracy. Wspieranie przedsiębiorczości społecznej.

5. Rozwój kwalifikacji

Programy szkoleń, zatrudnienie socjalne w Centrach Integracji Społecznej, staże i przygotowanie zawodowe, mentoring, coaching. Tworzenie ścieżek rozwoju zawodowego. Oferta musi być zindywidualizowana, specjalistyczna, adekwatna do potrzeb indywidualnych osób z uwzględnieniem ich sytuacji prawnej – uchodźców, osób w procedurze uchodźczej, repatriantów, studentów i absolwentów, osób o niskich kwalifikacjach i wysoko wykwalifikowanych.

Działania te mają realizować m.in. MOPR i organizacje pozarządowe (NGO).

Konieczne jest zwrócenie uwagi na studentów zagranicznych, którzy dotąd pozostawali poza polem zainteresowania jako potencjalni pracownicy. Rekomendowane są: umożliwienie im zdobycia praktyki zawodowej, włączenie do programów stażowych (m.in. realizowanych przez miasto Gdańsk, jak Wakacyjny Staż lub Wypracuj Przyszłość), dostęp do informacji (prawo pracy, warunki zatrudnienia, metody poszukiwania zatrudnienia, programy stażowe, praktyki zawodowe, przedsiębiorczość, warunki założenia działalności gospodarczej – we współpracy m.in. z akademickimi biurami karier, gdańskim Starterem oraz innymi instytucjami wspierającymi przedsiębiorczość).

6. Program mentorski na rynku pracy

Wsparcie awansu zawodowego imigrantów wysoko wykwalifikowanych, otwarcie dostępu do wysokich pozycji zawodowych, m.in. w radach nadzorczych, oraz promocja mobilności społecznej imigrantów.

7. Rozwój kompetencji językowych imigrantów

Specjalistyczne, zawodowe kursy języka polskiego, dostosowane do potrzeb poszczególnych grup imigrantów pod kątem ich zatrudnienia.

8. Ułatwienie imigrantom dostępu do ofert pracy

Obecnie imigranci często nie mają bezpośredniego dostępu do ofert pracy, ale korzystają z usług pośredników, którzy często wykorzystują ich niewiedzę. Oferty pracy dla imigrantów, złożone przez

uczciwych pracodawców, powinny być dostępne w różnych punktach Gdańska oraz na platformie internetowej (patrz: punkt 9).

9. Platforma internetowa adresowana do imigrantów i pracodawców

Pożądane jest uruchomienie strony internetowej, która będzie pełnić rolę platformy informacyjnej, gdzie zbierane będą kompleksowo informacje m.in.: o zatrudnianiu cudzoziemców, prawach i obowiązkach zarówno pracodawców jak i pracowników, ofertach pracy, spotkaniach informacyjnych, warsztatach. Platforma powinna być prowadzona w trzech językach: polskim, angielskim i rosyjskim.

10. Referat ds. Obsługi Cudzoziemców w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku

Biorąc pod uwagę wciąż rosnące zainteresowanie cudzoziemców pracą w naszym mieście oraz pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców planowane jest powołanie Referatu ds. Obsługi Cudzoziemców w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku.

Zadania referatu skierowane są do pracodawców chcących zatrudniać cudzoziemców i do klientów indywidualnych spoza granic naszego państwa, którzy chcą w naszym mieście podjąć zatrudnienie. Dla pracodawców przewidziano między innymi pomoc w wypełnianiu oświadczeń, udzielanie informacji nt. zasad zatrudniania cudzoziemców, pomoc w przeprowadzaniu rekrutacji pracowników na podstawie tworzonych baz potencjalnych kandydatów do pracy z krajów spoza UE. Przewidziano także współpracę z instytucjami z Ukrainy, Rosji i Białorusi w celu przekazywania informacji nt. poszukiwanych pracowników. Klienci indywidualni będą mogli skorzystać z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Będą dla nich organizowane spotkania z zakresu rekrutacji i selekcji, pisanie dokumentów aplikacyjnych (w języku angielskim i rosyjskim), oraz organizowane spotkania z pracodawcami w postaci giełd pracy i indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych.

Żeby zapewnić jak najwyższą jakość usług świadczonych przez CKI, niezbędna jest współpraca z lokalnymi partnerami. Planujemy dyżury przedstawicieli instytucji/organizacji zaangażowanych w tworzenie MII, oraz tych, z którymi nawiązanie współpracy jest rekomendowane ze względu na zakres świadczonych usług.

Rekomendowane organizacje:

- Wojewódzki Urząd Pracy
- Powiatowy Urząd Pracy
- Urząd Miejski: Referat Ewidencji Działalności Gospodarczej, Referat Przedsiębiorczości i Turystyki
- Gdańska Spółdzielnia Socjalna
- Pomorski Urząd Wojewódzki, Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- Pracodawcy Pomorza i inne zrzeszenia pracodawców
- Straż Graniczna
- Konsulat Ukrainy
- Kuratorium Oświaty
- Starter Clipster i inne.

Zadanie III

Rozwój kompetencji pracodawców oraz pracowników instytucji rynku pracy

Równolegle do działań adresowanych do imigrantów należy przedsięwziąć wiele działań wobec pracodawców oraz pracowników instytucji rynku pracy (IRP). Pracodawcy oraz urzędnicy potrzebują szerszego dostępu do wiedzy na temat prawnych aspektów zatrudniania cudzoziemców, w tym m.in.

w kwestii rozliczania podatków, kompetencji z zakresu zarządzania różnorodnością, kompetencji międzykulturowych, świadczenia usług równej jakości oraz dostępu do pracowników spełniających zakładane przez nich wymagania. Przez kompetencje rozumiemy zarówno umiejętności pracowników instytucji oraz pracodawców, jak też zdolność tworzenia i wdrażania innowacyjnych programów na rynku pracy, odpowiadającym na współczesne wyzwania imigracyjne.

1. Szkolenia kompetencji międzykulturowych oraz praw i obowiązków imigrantów w kontekście rynku pracy

Szkolenia będą skierowane w pierwszej kolejności do pracowników PUP oraz organizacji pozarządowych, którzy mają bezpośredni kontakt z różnymi grupami imigrantów i wspierają ich wejście na rynek pracy oraz rozwój kompetencji.

2. Wyłonienie grupy doradców zawodowych specjalizujących się we współpracy z imigrantami

Wskazanie przez instytucje i organizacje pozarządowe osób, które będą specjalizować się w tym obszarze, a następnie systemowe zarządzanie ich kompetencjami w doradztwie różnorodnym grupom migrantów, m.in.: uchodźcom i osobom w procedurze uchodźczej, imigrantom zarobkowym (wysoko i nisko wykwalifikowanym).

3. Powstanie bazy tłumaczy uczestniczących w doradztwie zawodowym

Imigranci i uchodźcy, kwalifikujący się do programów realizowanych przez PUP i NGO, oraz pracownicy PUP i NGO mogą potrzebować pomocy tłumacza (język arabski, rosyjski, angielski). Istnieje potrzeba zagwarantowania na ten cel środków, które pozwolą na opłacenie pracy tłumaczy.

4. Szkolenia i konferencje dla pracodawców

Szkolenia i konferencje będą dotyczyć prawnych aspektów zatrudniania cudzoziemców oraz kwestii równego traktowania pracowników przez pracodawców, wymiany doświadczeń, badań zapotrzebowania pracodawców i kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy.

5. Tworzenie i wdrażanie innowacyjnych programów wspierających wejście różnych grup imigrantów na rynek pracy oraz ich mobilność na rynku pracy

Programy będą tworzone w partnerstwach łączących m.in. urzędy pracy, organizacje pracodawców lub pracodawców indywidualnych, organizacje pozarządowe. Programy mogą dotyczyć np. dopasowania kwalifikacji osób w procedurze uchodźczej do zapotrzebowania pracodawców, objęcie ich stażami, szkoleniami, mentoringiem, programem uzupełniania kwalifikacji, wsparcia studentów zagranicznych. W przypadku uchodźców, którzy znajdują się w trudnym położeniu, np. w wyniku stresu pourazowego, wymagających bardziej kompleksowego wsparcia na drodze do samodzielności, rekomendowana jest współpraca z organizacjami pozarządowymi, jak np. Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta prowadzące Centrum Integracji Społecznej, które ma już pilotażowe doświadczenie we wsparciu uchodźców syryjskich. W przypadku powierzania potrzebujących opiece CIS potrzebna jest obowiązkowa współpraca pomiędzy instytucjami pomocy społecznej (m.in. MOPR) i instytucjami rynku pracy (m.in. PUP). Jest to warunek konieczny do przeprowadzenia procesu rekrutacji i diagnozy oraz możliwości podpisania Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego w ramach CIS.

6. Sieciowanie biznesów zagranicznych

łączenie międzynarodowych korporacji, które aktywnie zatrudniają imigrantów, z lokalnymi podmiotami/organizacjami – wykorzystanie różnorodnych zasobów i grup imigrantów na rzecz integracji cudzoziemców z lokalnym rynkiem pracy.

7. Utworzenie bazy Pracodawców Przyjaznych Imigrantom

Promowanie pozytywnych praktyk w zatrudnieniu imigrantów oraz docenienie pracodawców przestrzegających zasad równego traktowania.

Część działań, które nie należą ściśle do kompetencji urzędów publicznych (PUP, WUP), również mogłaby być realizowana przez wspomniane w zadaniu II Centrum Karier Imigrantów (CKI). Koordynowałoby ono i scalało różnorodne działania dotyczące imigrantów na rynku pracy, zwłaszcza innowacje wymagające szerokich partnerstw i nowych formuł projektowych, skierowanych do grup niekwalifikujących się do objęcia usługami IRP. Mogłoby również prowadzić wspomnianą w zadaniu II (działanie 8) oraz zadaniu III (działanie 7) platformę internetową, która stanowiłaby wirtualne centrum informacji skierowane zarówno do imigrantów, jak i pracodawców. Powstanie CKI – któremu powierzono by odpowiedzialność za systemowe strategie związane z rozwojem gospodarczym Gdańska w kontekście imigracji oraz wdrażanie konkretnych narzędzi, które ten proces wesprą – stanowi jedną z głównych rekomendacji prac nad MII. Jednocześnie akcentowana jest potrzeba rozwoju poszczególnych usług i projektów realizowanych przez różnorodne podmioty, pilnie potrzebnych zarówno imigrantom, pracodawcom, jak i instytucjom publicznym, a także łączenie tych podmiotów w sieci i zespoły współpracy – międzyinstytucjonalne i międzysektorowe.

7.7. Pomoc społeczna

Pomoc społeczna, w myśl ustawy o pomocy społecznej, przysługuje w Polsce jedynie uchodźcom/uchodźczyniom i osobom objętym ochroną uzupełniającą¹⁷. Świadczeniem z pomocy społecznej dostępnym dla wszystkich imigrantów jest praca socjalna. Jednocześnie zdarza się, że pomocy społecznej, głównie w sytuacji nagłych kryzysów, wymagają również inne grupy imigrantów: osoby w procedurze uchodźczej, obywatele Unii Europejskiej, których pobyt w Polsce bywa nieuregulowany, imigranci zarobkowi, którzy przebywają w Polsce na podstawie wizy bądź karty pobytu czasowego. Imigranci w kryzysie, którzy nie posiadają w Polsce/Gdańsku żadnych sieci wsparcia, trafiają na ulice, koczują na dworcach czy w pustostanach. W konsekwencji wzywani są pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie (MOPR) i innych służb, a społeczne oczekiwanie jest takie, że osobom tym zostanie zapewniona pomoc na podstawowym poziomie. W związku z tym, w ramach Modelu Integracji Imigrantów (MII), pożądane jest zarówno ulepszenie rozwiązań wobec osób, którym przysługuje pomoc społeczna, jak również innowacyjne rozwiązania we współpracy z sektorem społecznym w celu interwencyjnego wsparcia imigrantów o różnym statusie.

Zadanie I

Realizacja i rozszerzenie Indywidualnego Programu Integracji, a także współpraca w jego realizacji z sektorem społecznym

Jednym z wielu zadań wynikających z ustawy o pomocy społecznej są podejmowane przez gdański MOPR działania wspierające uchodźców, realizowane w ramach Indywidualnych Programów Integracji (IPI). Ich celem jest usamodzielnienie się uchodźców oraz ich integracja ze społecznością przyjmującą. IPI powinny być długofalowe, zindywidualizowane, dostosowane do potrzeb i możliwości każdego z cudzoziemców, np. jego sytuacji rodzinnej, stanu zdrowia, wykształcenia.

Uchodźca, po uzyskaniu *decyzji* szefa Urzędu ds. Cudzoziemców o nadaniu statusu uchodźcy, dokonaniu wyboru miejsca stałego pobytu, zgłasza pracownikowi socjalnemu potrzebę wsparcia. Pracownik socjalny, we współpracy z przedstawicielem organizacji pozarządowej (NGO) czy tłumaczem, przeprowadza wywiad środowiskowy i wspólnie z uchodźcą ustalają zakres pomocy oraz sporządzają IPI. Zarówno beneficjent, jak i podmiot udzielający świadczeń mają wpływ na treść programu, a w konsekwencji na zakres, formę i wysokość pomocy dla cudzoziemca. Zakres pomocy

¹⁷ Prawo do świadczeń z pomocy społecznej przyznane zostało tylko niektórym grupom cudzoziemców mających miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Polski. Należą do nich:

- osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały,
- osoby legitymujące się zezwoleniem na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu łączenia rodzin, jeżeli są członkiem rodziny osoby, która przebywa w Polsce w związku z nadaniem statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej,
- osoby, które uzyskały w Polsce status uchodźcy,
- cudzoziemcy z przyznaną ochroną uzupełniającą.

Niektóre świadczenia, takie jak schronienie, posiłek, niezbędne ubranie oraz zasiłek celowy, zagwarantowane zostały ponadto cudzoziemcom, którzy uzyskali w Polsce zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany. Dodatkowym warunkiem uprawniającym do wymienionych świadczeń, analogicznym jak w przypadku innych osób uprawnionych do pomocy społecznej, jest posiadanie miejsca zamieszkania i przebywanie na terytorium Polski.

Prawo do świadczeń w formie interwencji kryzysowej, schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego przysługuje także cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie zaświadczenia wydawanego dla osób, co do których istnieje domniemanie, że są ofiarami handlu ludźmi, a także cudzoziemcom legitymującym się zezwoleniem na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi – Ustawa z dnia 12 marca 2004 o pomocy społecznej, za: <http://www.info-migrator.pl/informacje-prawne/pomoc-spoeczna-w-polsce/migranci>.

jest szeroki i obejmuje zarówno świadczenia w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej. Wysokość, zakres i formy pomocy uzgodnione zostają w indywidualnym programie integracji, w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej uchodźcy i jego rodziny. Pomocy tej, bez względu na uzgodnione formy, udziela się przez 12 miesięcy lub dłużej, w przypadku pozyskania środków z innych źródeł. Po upływie 12 miesięcy pracownik socjalny wraz z mentorem i doradcą zawodowym powinni dokonać oceny rezultatów programu. Ocena ta ma dotyczyć aspektów związanych przede wszystkim z nauką języka polskiego i aktywizacją zawodową. Celami IPI są: zapewnienie uchodźcy bezpieczeństwa socjalnego dzięki przekazywanym mu świadczeniom pieniężnym oraz dawanie mu wsparcia i motywowania do samodzielnego podejmowania działań. Niezależnie od świadczeń finansowych IPI powinien być wzmocniany dodatkowymi usługami, czyli np. gwarantować naukę języka polskiego i wprowadzenie kulturowe, zapewnić pośrednictwo w najmie i zarządzaniu mieszkaniem, oferować doradztwo zawodowe. Dlatego też zakładamy, że głównym realizatorem programu integracyjnego zostanie sam cudzoziemiec, a nie wspierający go pracownik socjalny. Powinno to się przyczynić do większego zaangażowania imigranta i budowania w nim poczucia wpływu na własne życie.

Procedura udzielania IPI wygląda następująco



Na wszystkich etapach – od rozpoczęcia IPI, poprzez jego realizację i po zakończenie – do współpracy z MOPR zapraszane są organizacje pozarządowe/sector społeczny. Sami uchodźcy oraz eksperci często podkreślają, jak ważne są dla uchodźców pierwsze dni w nowym miejscu oraz sposób, w jaki zostaną przyjęci. W związku z tym celem realizacji IPI jest takie wsparcie uchodźcy, aby nie tylko otrzymał on pomoc instytucjonalną w ramach współpracy z pracownikiem socjalnym, ale również czuł się życzliwie powitany przez społeczność przyjmującą. To redukuje stres uchodźcy, buduje lepsze nastawienie do nowego miasta oraz motywuje do działań na własną rzecz. Dlatego zarówno do wstępnego wywiadu, jak i opracowania IPI zaproszeni będą przedstawiciele sektora społecznego – wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych oraz/lub mentorzy uchodźców.

Uchodźcy w ramach IPI otrzymują wsparcie w następujących obszarach:

1. Finansowym – w wysokości ustalonej przez Urząd ds. Cudzoziemców – 1335 zł¹⁸ dla osoby samotnie gospodarującej. Kwota ta obniża się wraz z każdym kolejnym członkiem rodziny.

¹⁸ Stan na marzec 2016 r.

2. Integracji ze społecznością przyjmującą – proces obejmujący zarówno edukację językową, kulturową, prawną i obywatelską, jak również budowanie relacji społecznych na poziomie dzielnic i sąsiedztw. Dla realizacji tego celu konieczna jest współpraca MOPR, realizatora IPI, z sektorem społecznym.
3. Mieszkaniowym – dostosowanym do możliwości finansowych uchodźcy. Współpraca z organizacjami pozarządowymi pozyskującymi lokale z rynku najmu prywatnego.
4. Opieki zdrowotnej – w tym opieki psychologicznej, z uwagi na stres pourazowy, którego często doświadczają uchodźcy.
5. Zawodowym – dostosowanie umiejętności i wykształcenia cudzoziemców do wymogów polskiego rynku pracy we współpracy z podmiotami instytucjonalnymi – Powiatowym Urzędem Pracy (PUP) i Wojewódzkim Urzędem Pracy (WUP), organizacjami przedsiębiorców i pracodawców oraz innymi.

W ramach IPI uchodźcom, poza pracą socjalną i poradnictwem specjalistycznym, przekazywane są środki na utrzymanie (w tym na naukę języka polskiego), opłacane są również składki na ubezpieczenie zdrowotne. Pomoc udzielana uchodźcy w ramach IPI obejmuje:

1. Świadczenia pieniężne przeznaczone na:
 - a. utrzymanie, w szczególności na pokrycie wydatków na: żywność, odzież, obuwie, środki higieny osobistej oraz opłaty mieszkaniowe
 - b. pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego
2. Opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne
3. Pracę socjalną
4. Poradnictwo specjalistyczne, w tym poradnictwo prawne, psychologiczne i rodzinne
5. Udzielanie informacji oraz wsparcia w kontaktach z innymi instytucjami, w szczególności z instytucjami rynku pracy, ze środowiskiem lokalnym oraz organizacjami pozarządowymi
6. Inne działania wspierające proces integracji cudzoziemca.

Ponieważ zarówno doświadczenia MOPR, organizacji pozarządowych, jak i liczne raporty¹⁹ pokazują, że czas trwania IPI – jeden rok – jest niewystarczający, by uchodźca uzyskał samodzielność i zintegrował się ze społecznością lokalną, w ramach MII będziemy dążyć do poszerzenia zakresu wsparcia oraz wydłużenia trwania IPI. Dotychczas uchodźcy, korzystając ze świadczeń w ramach IPI, musieli samodzielnie utrzymać się oraz opłacać usługi zapewniające integrację, np. kursy języka polskiego. Doświadczenia realizacji IPI w Gdańsku dowodzą także, że brak oferty usług wspierających integrację po zakończeniu IPI skutkuje najczęściej wyjazdem za granicę. Celem długofalowym MII byłoby objęcie uchodźców 2-letnim programem, jak to się odbywa w krajach skandynawskich. Niekiedy nawet wydłużenie o kilka miesięcy mogłoby przynieść bardzo dobre rezultaty. Taka inwestycja

¹⁹ „System pomocy uchodźcom zapewnia im byt, ale nie służy wystarczająco ich integracji ze społeczeństwem ani nie sprzyja podjęciu samodzielnego życia w Polsce. Celem integracji powinno być doprowadzenie do możliwości samodzielnego funkcjonowania cudzoziemca w kraju przyjmującym (w tym przede wszystkim na rynku pracy), a co za tym idzie uniezależnienie od świadczeń pomocy społecznej. Tymczasem, jak pokazują wyniki kontroli NIK, osoby, które w Polsce uzyskały status uchodźcy, w znacznej części nie znają języka polskiego, mają problemy z samodzielnym zapewnieniem sobie odpowiednich warunków mieszkaniowych oraz znalezieniem stałego zatrudnienia. Aby zdobyć środki na życie podejmują prace dorywcze lub korzystają ze świadczeń pomocy społecznej. NIK ocenia, że brakuje spójności w działaniach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Urzędu ds. Cudzoziemców i wskazuje na ryzyko, że uchodźcy, pozbawieni w ten sposób konsekwentnej opieki państwa, nie będą w stanie sami nadrobić różnic dzielących ich od reszty społeczeństwa, tak aby móc zaistnieć na rynku pracy i funkcjonować w środowiskach lokalnych” – Raport Najwyższej Izby Kontroli – „Pomoc społeczna dla uchodźców”, październik 2015.

w kompetencje uchodźcy (językowe, zawodowe) to najlepsza metoda przeciwdziałania wykluczeniu, ubóstwu, staniu się biorną pomocą społeczną.

Rozszerzenie IPI powinno także polegać na zapewnieniu różnego rodzaju usług społecznych, oferowanych szerokiej grupie migrantów, np. kursów językowych, doradztwa zawodowego, podnoszenia kwalifikacji czy opieki mentorów, którzy towarzyszą i wspierają integrację na codziennym poziomie. Dodatkowe usługi i środki pozwolą na wydłużenie/rozszerzenie (IPI), pomoc jednak powinna być udzielana tym osobom, które wykazują dużą aktywność i chęć integracji.

W sytuacjach trudnych, wymagających rozwiązania konkretnego problemu, będziemy organizować grupę specjalistów, którzy udzielą pomocy osobom lub całym rodzinom. Zadaniem zespołu interdyscyplinarnego będzie także opracowanie i realizacja specjalistycznego planu pomocy w sytuacjach trudnych, problemowych oraz monitorowanie sytuacji tych osób/rodzin. W skład zespołu wejdą specjaliści z różnych obszarów, w zależności od problemów.

Do osiągnięcia celu niezbędne jest poszukiwanie dodatkowych źródeł finansowania w ramach zadań zleconych, finansowanych zarówno ze środków UE, jak i z budżetu państwa.

W ramach zadania „Realizacja i rozszerzenie Indywidualnego Programu Integracji (IPI) i współpraca z sektorem społecznym w jego realizacji”, planuje się m.in. następujące działania:

1. Organizacja intensywnych kursów języka polskiego. Ponieważ język polski jest obiektywnie językiem bardzo trudnym, planuje się w początkowej fazie IPI zorganizować minimum 3 godziny zajęć językowych dziennie. Kursy będą realizowane we współpracy z NGO i Uniwersytetem Gdańskim. Zainteresowani będą partycypować w ewentualnych kosztach.
2. Powołanie zespołu ds. pomocy psychologicznej. Ważne jest przeszkolenie grupy psychologów/terapeutów, co również postuluje grupa ds. zdrowia, z zakresu m.in. psychologicznych konsekwencji uchodźstwa, w tym stresu pourazowego, leczenia uzależnień, oraz rozwój ich kompetencji międzykulturowych. Celem jest poprawa dobrostanu psychologicznego uchodźców.
3. Zorganizowanie bazy tłumaczy z języków, którymi posługują się uchodźcy, m.in. rosyjskiego, arabskiego i angielskiego. Stworzenie bazy tłumaczy wiąże się z zarezerwowaniem środków na wynagrodzenia dla tłumaczy i współpracę z NGO w tym obszarze.
4. Wsparcie w pośrednictwie najmu mieszkań na rynku prywatnym, a także pomoc w uzyskaniu mieszkania z zasobów publicznych.
5. Objęcie uchodźców wsparciem mentorów, wolontariuszy, którzy towarzyszą im będą w codziennym życiu.
6. Zapewnienie doradztwa zawodowego, możliwości zmiany i uzupełnienia kwalifikacji, wsparcia w znalezieniu zatrudnienia.
7. Organizowanie kursów wprowadzenia kulturowego i społecznego w Polsce.
8. Wzmocnienie pracy socjalnej z uchodźcami, realizowanej na poziomie MOPR, dodatkową pracą socjalną i/lub asystenturą realizowaną przez organizacje pozarządowe.

Podmioty uczestniczące w procesie integracji uchodźcy



Zadanie II

Rozszerzenie zakresu wsparcia i pomocy społecznej, w tym pracy socjalnej z imigrantami

Ze względu na niewystarczający zakres wsparcia i pomocy imigrantom, w ramach MII będą poszukiwane rozwiązania odnoszące się do zapisów ustawy o pomocy społecznej oraz wychodzące poza jej ograniczenia, realizowane w ścisłej współpracy z sektorem społecznym.

Do działań tych należy:

1. Wsparcie osób, które znajdują się w procedurze uchodźczej

Ogólnopolskie doświadczenia pokazują, że osoby ubiegające się o status uchodźcy bardzo rzadko go otrzymują oraz bardzo długo oczekują na decyzję – ok. dwóch lat²⁰. W związku z tym bardzo ważna jest tzw. preintegracja, czyli działania poprzedzające IPI. Jeśli przez dwa lata osoba w procedurze mieszka w ośrodku dla uchodźców lub otrzymuje świadczenia spoza ośrodka i mieszka w Gdańsku, ale nie jest objęta aktywizującymi i integracyjnymi działaniami, ich realizacja w ramach IPI będzie trudniejsza. Jak wspomniano wyżej, bardzo ważne są pierwsze etapy akulturacji i adaptacji uchodźców. Jeśli przebiegną one w poczuciu marginalizacji i braku systemowego wsparcia, separacja uchodźcy stanie się faktem. Dlatego w ramach pomocy społecznej, we współpracy MOPR i PUP z podmiotami społecznymi, realizowane będą działania wspierające, edukacyjne i aktywizujące

²⁰ Niektórzy uchodźcy oczekują jeszcze dłużej, nawet cztery lata.

skierowane do osób w procedurze – edukacyjne, wspierające, zawodowe. Tak jak w przypadku uchodźców, ich celem będzie usamodzielnienie i integracja.

2. Wsparcie rodzin imigrantów zagrożonych bezdomnością, w skrajnym ubóstwie i wykluczeniu.

Imigranci w skrajnym ubóstwie i wykluczeniu społecznym, zagrożeni bezdomnością, najczęściej ze względu na powszechny brak rejestracji pobytu w Polsce, również nie mogą być objęci przez MOPR szeroką pomocą społeczną. Z powodu bardzo trudnego położenia niniejszych imigrantów oraz często znacznej odrębności kulturowej, w ramach pomocy społecznej planuje się kontynuację i rozszerzenie pilotażowych programów wsparcia, realizowanych przez NGO. Programy te mają na celu z jednej strony poprawę dobrostanu (materialnego, zdrowotnego) rodzin, z drugiej – realizowanie przez dzieci imigrantów obowiązku szkolnego oraz tworzenie alternatywnych względem żebractwa form zarobkowania. To praca długofalowa, wymagająca zbudowania dobrych relacji oraz wzajemnego zaufania.

3. Wsparcie imigrantów w kryzysie

Imigrantem w kryzysie może być m.in. człowiek oszukany, zagrożony bezdomnością, ofiara przemocy w rodzinie czy handlu ludźmi (w tym pracy przymusowej, osoba niewyrażająca zgody na zakwalifikowanie do programu wsparcia i ochrony ofiary/świadka handlu ludźmi oraz pragnąca pozostać w Gdańsku), osoba uzależniona, borykająca się z chorobami psychicznymi. Dla tych imigrantów stworzone zostaną procedury wsparcia w obszarach:

- zakwaterowania
- pomocy materialnej i rzeczowej
- wsparcia psychologicznego
- wsparcia informacyjnego i readaptacyjnego (poszukiwanie zatrudnienia, kursów zawodowych, językowych i innych).

Działania te będą realizować: powołane podmioty, m.in. Straż Graniczna oraz NGO, m.in. Centrum Interwencji Kryzysowej, MOPR.

Rozszerzenie zakresu pracy socjalnej

Integracja i wsparcie imigrantów wymaga wzmocnienia i rozszerzenia pracy socjalnej, z jednej strony w MOPR w Gdańsku, z drugiej strony wdrażanie jej także przez organizacje pozarządowe, które mają większą swobodę i elastyczność.

Kluczowym elementem wzmocnienia i rozszerzenia pracy socjalnej w MOPR Gdańsk jest przygotowanie grupy pracowników socjalnych do współdziałania z uchodźcami oraz imigrantami. W tym celu wyłoniono grupę 16 pracowników socjalnych i przeszkolono w Centrach Pracy Socjalnej. W sytuacji większej liczby uchodźców przybywających do Gdańska niezbędne będzie także dodatkowe zatrudnienie pracowników socjalnych, wyspecjalizowanych w pracy z tą grupą osób. Obecnie zdecydowano się na wariant, w którym zintegrowano pracę socjalną z uchodźcami w zakres pracy już zatrudnionych pracowników.

Wyłonienie w MOPR grupy 16 pracowników ds. uchodźców, tzw. łączników

Do ich zadań będzie należeć:

- realizacja i koordynacja współpracy organizacji pozarządowych i innych interesariuszy IPI z uchodźcami
- współpraca z asystentami i innymi pracownikami socjalnymi
- pełnienie funkcji osoby kontaktowej/pośredniczącej (asystenci, pracownicy, uchodźcy)

- udzielanie wsparcia merytorycznego, doradzanie, przekazywanie asystentom i pracownikom informacji oraz praktycznych wskazówek
- koordynowanie współpracy z partnerami, m.in. NGO i instytucjami.

Zakres zadań pracownika socjalnego w systemie pomocy społecznej

Obecnie w ramach IPI określone zostały następujące zadania pracownika socjalnego:

- przeprowadzenie wywiadu środowiskowego
- dokonanie we współpracy z innymi specjalistami oceny sytuacji rodziny, uwzględniającej: strukturę rodziny, główne problemy, obszary funkcjonowania, w których wymagane jest wsparcie
- wspólne z uchodźcą, innymi specjalistami czy tłumaczem sporządzenie IPI zawierającego plan pracy z rodziną w integracji ze społeczeństwem lokalnym
- zaplanowanie pomocy finansowej dla rodziny objętej wsparciem asystenta
- zadbanie o zabezpieczenie potrzeb materialnych rodziny
- troska o zabezpieczenie innych potrzeb rodziny, związanych m.in. z: bezpieczeństwem, edukacją, wypoczynkiem, rozwojem zainteresowań, zapewnieniem właściwych warunków mieszkaniowych.

Do nowych zadań pracownika socjalnego wspierającego cudzoziemca w realizacji IPI należą:

- ścisła współpraca z osobami wspierającymi proces integracji, np. asystentem, mentorem
- dokonywanie oceny postępów integracyjnych cudzoziemca – w konsultacji z osobami zaangażowanymi w realizację programu, np. asystentem, mentorem, doradcą zawodowym – po każdym sześciu miesiącach realizacji IPI.

W przypadku imigrantów nieposiadających statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, znajdujących się w trudnej sytuacji, możliwe jest i dotąd było udzielane wsparcie w następujących formach:

- praca socjalna
- towarzyszenie podczas wizyt w urzędach, ułatwianie dostępu do placówek edukacyjnych, medycznych i innych
- pomoc rzeczowa, skierowanie do Polskiego Czerwonego Krzyża (PCK) i innych NGO
- pomoc żywnościowa, skierowanie do PCK
- pomoc informacyjna – o innych instytucjach i organizacjach działających w Gdańsku na rzecz migrantów, obowiązującym prawie i procedurach
- poradnictwo specjalistyczne – psycholog, pedagog, prawnik
- pomoc w wypełnianiu wniosków urzędowych
- organizacja czasu wolnego dla dzieci i młodzieży – świetlice, kluby, domy kultury, organizacje pozarządowe.

Wdrażanie pracy socjalnej z imigrantami w organizacjach pozarządowych

Zapewnienie większej elastyczności i swobody w realizacji pracy socjalnej wiąże się ze współpracą z organizacjami pozarządowymi, działającymi w obszarze migracji i integracji. Praca socjalna w organizacjach pozwoli rozszerzyć wsparcie nie tylko na osoby o statusie uchodźcy, ale także na osoby starające się o niniejszy status, imigrantów w kryzysie czy Romów rumuńskich.

Wdrożenie systemu asystentury imigrantów

Dodatkowym elementem wzmacniającym system wsparcia i pomocy społecznej powinno być wdrażanie profesjonalnej działalności asystentów imigrantów, analogicznie do asystentów rodziny, osób niepełnosprawnych, starszych czy zaburzonych psychicznie. Asystentura jest metodą pracy polegającą na indywidualnym towarzyszeniu i wspieraniu osoby zmotywowanej do osiągnięcia samodzielności życiowej, zgodnie z ustalonym wspólnie z pracownikiem socjalnym planem. Dość istotną różnicą wobec realizowanej pracy socjalnej jest mniejsza liczba środowisk, z którymi pracuje asystent, bo powinna ona ograniczać się do maksymalnie 15 środowisk/rodzin imigrantów. Asystentura daje także możliwość realizacji szerszej i bardziej zindywidualizowanej pracy, nie tylko z uchodźcami, ale i z różnymi grupami imigrantów. Asystent powinien być także osobą dobrze znającą środowisko lokalne, jego zasoby, instytucje i organizacje w nim działające. Pracę asystentów wspierać będą także lokalni organizatorzy integracji (LOI), zajmujący się pracą środowiskową, animacyjną, integracją imigrantów na poziomie sąsiedztw, dzielnic i lokalnych społeczności. Asystentura będzie mogła być realizowana zarówno w MOPR w Gdańsku, np. w ramach dodatkowych projektów, jak i w organizacjach pozarządowych.

Celem pracy w ramach asystentury jest wsparcie procesu integracji uchodźców, osób w procedurze oraz imigrantów wymagających wsparcia i w uzyskanie przez nich samodzielności oraz integracji ze społecznością lokalną.

Zakres zadań obejmuje między innymi:

- podnoszenie świadomości prawnej i społecznej uchodźców/imigrantów, w tym wiedzy na temat ich praw i obowiązków
- pomoc w kontaktach z instytucjami i rozwiązywaniu problemów uchodźców związanych z funkcjonowaniem w Polsce, pomoc w realizowaniu spraw urzędowych i prawnych
- pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych
- pomoc w dostępie do placówek służby zdrowia, udzielanie informacji na temat możliwości skorzystania z usług medycznych
- wsparcie w zakresie dostępu do rynku pracy, udzielanie informacji na temat realnych możliwości zarobkowych, udzielenie wsparcia w zakresie udokumentowania kwalifikacji zawodowych, współpraca z PUP, przygotowywanie do wejścia na rynek pracy poprzez: działania miękkie – informacyjne, działania twarde – kursy zawodowe i edukację zawodową (zakończone wydawaniem certyfikatów)
- pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych
- zapewnienie dzieciom cudzoziemców dostępu do edukacji przedszkolnej i szkolnej; współpraca z asystentem edukacyjnym dziecka z rodziny uchodźców
- motywowanie do udziału w zajęciach adresowanych do uchodźców wspierających proces integracji ze społeczeństwem przyjmującym, w tym m.in. w kursach językowych
- współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz rodzin uchodźców
- działania na rzecz integracji cudzoziemców ze społeczeństwem polskim oraz budowanie pozytywnych relacji pomiędzy cudzoziemcem a społecznością lokalną.

Chcąc efektywnie realizować wdrożenie systemu wsparcia imigrantów, trzeba rozwijać kompetencje kadr szeroko rozumianej pomocy społecznej oraz sięgać do zasobów pozainstytucjonalnych – sieci mentorów uchodźców, wolontariuszy, lokalnych organizatorów integracji.

Zorganizowanie usługi mentora w systemie pomocy społecznej we współpracy z organizacjami pozarządowymi

Szczególnym znaczeniem dla procesu integracji uchodźców, a także osób starających się o taki status, jest włączenie mentorów, czyli wolontariuszy wspierających proces adaptacji i integracji. Praca mentorów polega na niesieniu pomocy uchodźcom i towarzyszeniu im w życiu codziennym, wprowadzeniu i wdrażaniu w życie społeczne w Polsce. Wysiętek grupy profesjonalistów, m.in. pracowników socjalnych, powinien być wspierany przez społeczności lokalne Gdańska, stąd potrzeba współpracy z mentorami i organizacjami pozarządowymi realizującymi niniejsze zadanie. Mentorzy z jednej strony znają doskonale warunki i zasady życia w Polsce, z drugiej strony muszą być profesjonalnie wspierani, ponieważ będą mieli do czynienia z ludźmi w trudnej sytuacji życiowej: po traumach i w poczuciu wyobcowania w nowym miejscu zamieszkania. Współpracy ze służbami pomocy społecznej wymagać będzie także wyposażenie mentorów w kompetencje kulturowe i kodeks zasad postępowania w bezpośrednim kontakcie z imigrantami, których Polska weźmie pod opiekę. Trzeba wiedzieć, jak zachowywać się w bezpośredniej relacji z przybyszem, by go nie urazić. Trzeba też wiedzieć, jak mu pomóc, by nauczył się poruszać w nowym środowisku społecznym. Mentoring będzie miał charakter długofalowy, a sami mentorzy będą pracować w parach, gdzie nastąpi wymiennosc ról oraz możliwość wzajemnego zastępowania się i zachowania ciągłości działań.

W realizacji zadań w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi gdański MOPR ma długoletnie doświadczenia, będziemy je rozszerzać o sieć wolontariuszy/mentorów.

- W obszarze pomocy i integracji uchodźców planowana jest współpraca międzysektorowa pomiędzy MOPR, organizacjami pozarządowymi oraz nieformalną siecią mentorów uchodźców. Celem współpracy jest wzajemne uzupełnianie usług i wsparcia dostarczanego uchodźcom w dążeniu do ich jak najlepszej integracji.
- MOPR uczestniczy w pracach zespołu MOPR/NGO/mentorzy w ramach projektu „łączenie sieci instytucjonalnych i społecznych na rzecz integracji uchodźców”, realizowanego przez Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek. Do kwietnia 2016 roku stworzony zostanie system komunikacji i wymiany zasobów pomiędzy MOPR i stroną społeczną, m.in. z zakresu zakwaterowania, zatrudnienia, nauki języka polskiego, włączania w sieci społeczne.
- Pracownicy socjalni MOPR, wyspecjalizowani w pomocy uchodźcom, będą w kontakcie z mentorami wspólnie pracować na rzecz ich integracji.
- Równoległe do pracowników socjalnych MOPR oraz mentorów, którzy są wolontariuszami, na rzecz wsparcia uchodźców będą pracować organizatorzy integracji na poziomie dzielnic. Koncepcja pracy organizatorów integracji oraz plan działania również są budowane w ramach tego projektu.
- Obecnie IPI trwa jeden rok, to zbyt krótko, by uchodźca z innego kręgu kulturowego mógł się w pełni zintegrować.
- MOPR wraz z siecią społeczną będzie budować zarówno program integracji uchodźcy, sięgając do wszystkich możliwych zasobów, oraz podda analizie możliwe drogi do wydłużenia IPI zarówno w kwestii możliwych dofinansowań, np. z funduszu FAMI (europejski Fundusz Azylu, Migracji i Integracji), jak i za pomocą zasobów społecznych.

Zadanie III

Edukacja kadr wsparcia i pomocy społecznej

Konieczne jest podniesienie kwalifikacji służb społecznych pracujących z uchodźcami w obszarze ich integracji. Kompleksowe szkolenia mają na celu:

- podniesienie kompetencji międzykulturowych
- zdobycie wiedzy na temat uchodźców, zwłaszcza zjawiska migracji, uchodźstwa
- zdobycie wiedzy z zakresu pracy z uchodźcami
- wzmocnienie postawy zawodowej i osobistej w kontaktach z uchodźcami.

Planowane są szkolenia z następujących zakresów:

- Procedury prawne i administracyjne dotyczące uchodźców, m.in. formy legalizacji pobytu, zasady zatrudniania i ubezpieczenia społeczne, opieka zdrowotna, edukacja, bezpieczeństwo wewnętrzne.
- Wspieranie osób z traumatycznymi doświadczeniami migracji powiązanymi z wojną i/lub utratą bliskich.
- Zasady i praktyki komunikacji międzykulturowej.
- Konsekwencje migracji i uchodźstwa.
- Wyzwania dla instytucji pomocowych wynikające z pobytu i integracji uchodźców.

7.8. Mieszkalnictwo

Gdańsk miastem tworzącym domy zamiast murów

Poszukując rozwiązań dla integracji imigrantów w obszarze mieszkalnictwa, dokonano inwentaryzacji gdańskich zasobów mieszkaniowych i przyjrano się możliwości ich wykorzystania. Przy dokonywaniu diagnozy rynku mieszkaniowego uwzględniono zarówno zasoby miejskie, jak i rynek prywatny nieruchomości. Z oceny wynika jednoznacznie, że Gdańsk będzie preferował rozwiązania mieszkaniowe mieszane, czyli takie, które uwzględniają rynek prywatny oraz skromne możliwości zasobu komunalnego.

W toku dyskusji dokonano także analizy skutków i ryzyka tworzenia gett skupiających imigrantów. W efekcie uznano, że jedną z kluczowych zasad w kształtowaniu polityki mieszkaniowej powinno być preferowanie modelu mieszkalnictwa rozproszonego, czyli sprzyjającego integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym.

Zaprezentowane rozwiązania stanowią propozycję działań w zakresie polityki mieszkaniowej gminy miasta Gdańska w obszarze mieszkalnictwa komunalnego, programu przyjmowania uchodźców przez mieszkańców, pośrednictwa w wynajmie mieszkań oraz sytuacji kryzysowej. Poszczególne rozwiązania powinny być wdrażane przy współpracy i partnerstwie zaangażowanych w ten proces podmiotów, władz Gdańska oraz organizacji pozarządowych (NGO). Z powodu kryzysu uchodźczego w Europie oraz przepełnienie ośrodków dla uchodźców w Polsce, gdzie osoby w trakcie procedury uchodźczej spędzają wiele miesięcy, część rozwiązań dotyczy tylko tej grupy. Osobnym zagadnieniem pozostaje złożona i trudna sytuacja Romów rumuńskich w Gdańsku.

Zadanie I

Mieszkania komunalne ze wsparciem dla uchodźców

Już w trakcie prac nad Modelem Integracji Imigrantów (MII) pierwszym naszym sukcesem było uwzględnienie uchodźców w dostępie do gdańskiego zasobu mieszkań komunalnych. Podczas XIII sesji Rady Miasta Gdańska (27 sierpnia 2015) przyjęto uchwałę, w której poszerzono listę osób mogących ubiegać się o wynajem mieszkań komunalnych o uchodźców i osoby posiadające ochronę uzupełniającą (patrz: słownik terminów). Ponadto w dniu 31 maja 2016 do listy osób mogących otrzymać możliwość zamieszkania w lokalach miejskich dodano osoby z azylem politycznym. Dotychczasowe przepisy przewidywały taką możliwość jedynie dla repatriantów. Nowe przepisy pozwalają na przyznanie uchodźcom i azylantom prawa do najmu niewielkiej liczby mieszkań „w szczególnie uzasadnionych przypadkach”.

W uzasadnieniu wprowadzenia uchwały napisano: „Kolejna z proponowanych zmian wychodzi naprzeciw polityce państwa w zakresie udzielania pomocy cudzoziemcom, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą. Gmina Miasta Gdańska deklaruje pomoc w postaci przyznania prawa najmu lokalu mieszkalnego przybyłym rodzinom, co zapewni im poczucie bezpieczeństwa i godną egzystencję po doznanych w kraju pochodzenia krzywdach i cierpieniach”²¹.

Wdrażając przedmiotowe rozwiązanie, należy doprecyzować, jak zespół MII rozumie zwrot „szczególnie uzasadnione przypadki”. W tym celu zostały opracowane kryteria, według których

²¹ www.gdansk.pl/urząd/plik,62531.html.

pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie (MOPR) oraz osoby reprezentujące stronę społeczną (organizacja pozarządowa), pracujące z uchodźcami, azylantami lub osobami mającymi ochronę uzupełniającą, będą odpowiadały za przygotowanie i przedłożenie prezydentowi miasta Gdańska takiego uzasadnienia (rekomendacji). Doprecyzowując, mamy tutaj na myśli osoby i rodziny przechodzące i kończące Indywidualny Program Integracji (IPI), prowadzony przez MOPR. Przy składaniu takiej rekomendacji, oprócz wymagań określonych już w przepisach dotyczących wynajmu mieszkań komunalnych, pod uwagę będą brane następujące kryteria: wielodzietność, zespół stresu pourazowego, syndrom ocalonych, niepełnosprawność i inne problemy społeczne.

Przewidujemy możliwość oddania do użytku dla uchodźców dwóch mieszkań rocznie. Realizacja tego zadania powinna się rozpocząć w 2016 roku. Przy czym lista osób kwalifikujących się do otrzymania mieszkania corocznie będzie powstawać na nowo. Unikniemy w ten sposób weryfikowania wniosków z poprzednich lat, ustalania czy wnioskodawca z poprzedniego roku nadal spełnia kryteria kwalifikujące go do ubiegania się o mieszkanie komunalne. Osoby, które znalazłyby się na liście w poprzednim roku, same będą musiały zgłosić się do kolejnej procedury przyznania mieszkania. W przypadku zebrania większej liczby osób kwalifikujących się do uruchomienia procedury najmu lokalu komunalnego decydować będą kryteria czasowe, czyli długość pobytu w Gdańsku oraz kolejność złożenia wniosku.

Podmiotami odpowiedzialnymi za realizację tego zadania byłyby: MOPR i NGO, prezydent miasta Gdańska, Wydział Gospodarki Komunalnej (WGK).

Samorząd powinien korzystać z zaproponowanego rozwiązania czasowo. Gmina miasta Gdańska podejmując to działanie, wprowadza środki prawne, dzięki którym wyrównane zostaną szanse grup mniejszościowych (cudzoziemców, uchodźców, azylantów lub osób mających ochronę uzupełniającą). Zbyt długie stosowanie tego rozwiązania może przerodzić się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych. Ponadto, jeśli przedłużą się trwanie programu, należy zadbać, aby przydzielanie mieszkania komunalnego uwzględniało dzielnicę Gdańska, w których wcześniej nie stosowano tego rozwiązania, co zminimalizuje ryzyko tworzenia gett.

Działania

- Przyjęcie uchwały.
- Opracowanie kryteriów przydziału mieszkań.
- Stworzenie listy rodzin kwalifikujących się do otrzymania mieszkania – MOPR, WGK, Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych (GZNK) i organizacja pozarządowa.
- Złożenie przez MOPR oraz organizację pozarządową pisemnej rekomendacji na ręce prezydenta miasta Gdańska wraz z wnioskiem uchodźcy lub osoby objętej ochroną uzupełniającą.
- Rozpatrzenie wniosku przez prezydenta miasta Gdańska. Następnie prezydent przekazuje swoją decyzję do wnioskodawców oraz w przypadku pozytywnego rozpatrzenia decyzja wraz z uzasadnieniem trafia do WGK (Wydziału Gospodarki Komunalnej).
- Rozpatrzenie wniosku przez prezydenta miasta Gdańska. Prezydent przekazuje swoją decyzję do wnioskodawców oraz, w przypadku pozytywnego rozpatrzenia, wraz z uzasadnieniem do WGK i GZNK.
- WGK oraz GZNK przygotowują i zabezpieczają mieszkanie dla osoby/osób posiadających status uchodźcy, azylanta bądź objętych ochroną uzupełniającą.
- Przekazanie mieszkania najemcy.

- Pozyskanie środków na remont mieszkań – finansowanie zewnętrzne. Potencjalnym źródłem na uzyskanie tych środków są fundusze FAMI (Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji) oraz BGK (fundusz dopłat na tworzenie mieszkań socjalnych). Wnioskować o takie środki mogłyby: Wydział Rozwoju Społecznego, MOPR lub organizacje pozarządowe.

Zadanie II

Program przyjmowania uchodźców do własnych mieszkań przez mieszkańców Gdańska

Celem programu jest zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych osób będących w procedurze nadania statusu uchodźcy, uchodźców oraz ze statusem ochrony uzupełniającej. Program otrzyma patronat miasta Gdańska, a realizatorem działania będzie organizacja pozarządowa wyłoniona na drodze konkursu. W kompetencji organizacji pozarządowej znajdzie się: obsługa zgłoszeń, ich weryfikacja, pozyskiwanie osób chętnych do wynajęcia mieszkania, prowadzenie platformy internetowej, na której będzie można zgłaszać lokale do wynajęcia, oraz kontakt z mentorem uchodźcy, który następnie będzie odpowiadał za kontakt uchodźcy z wynajmującym/udzielającym pomocy. Mentorzy uchodźców zostali już w tym celu przeszkoleni przez eksperta z agencji nieruchomości, który przekazał praktyczną wiedzę.

Pierwszym krokiem będzie stworzenie i promocja platformy internetowej, na którą będą mogli przysyłać zgłoszenia osoby: gotowe przyjąć uchodźcę do siebie i gotowe udostępnić mieszkanie. Promocja będzie się odbywać zarówno przez miejskie kanały komunikacji z mieszkańcami Gdańska, lokalne media oraz media społecznościowe. Ponadto platforma będzie także służyła promocji funduszu mieszkaniowego, dzięki któremu uchodźcy będą mogli otrzymać wsparcie w pokryciu kosztów najmu lokalu.

W przypadku, gdy osoba wynajmująca będzie oczekiwała dodatkowego zabezpieczenia umowy najmu lokalu, dopuszcza się możliwość proponowania najmu okazjonalnego, czyli umowy, która pozwala w szybki sposób usunąć najemcę z lokalu, bez konieczności prowadzenia postępowania sądowego w celu uzyskania wyroku o eksmisję. W takiej umowie wskazywanym lokalem zastępczym byłoby pomieszczenie w mieszkaniu wspomaganym, prowadzonym przez organizację pozarządową. Rozwiązanie to powinno być stosowane opcjonalnie na ostatnim etapie finalizacji umowy najmu lokalu mieszkalnego, czyli w trakcie rozmów między mentorem a wynajmującym. Koszt podpisania takiej umowy u notariusza pokrywany byłby z funduszu mieszkaniowego.

Na koniec trzeba podkreślić, że przede wszystkim przy realizacji tego zadania będą poszukiwane rozwiązania niekomercyjne. Taką możliwością stwarza podpisanie umowy użyczenia (czy też zawarcia jej ustnie), tym samym użyczający lokal/pomieszczenie zwolniony będzie z podatku dochodowego.

Działania

- Uzyskanie patronatu miasta Gdańska.
- Obsługa zgłoszeń, pozyskiwanie ofert.
- Stworzenie platformy internetowej.
- Promocja.
- Koordynacja zadania przez NGO.
- Weryfikacja i potwierdzanie zgłoszeń.
- Przeszkolenie mentorów uchodźców z zakresu mieszkalnictwa.
- Opcjonalnie przy zawieraniu umów najmu proponowanie najmu okazjonalnego.
- Dążenie do zawarcia pisemnej umowy użyczenia lokalu.

Zadanie III

Pośrednictwo w najmie mieszkań prywatnych

Podobnie jak program mieszkaniowy dla uchodźców, pośrednictwo w najmie mieszkań prywatnych będzie działało pod patronatem miasta Gdańska, a podmiotem realizującym to zadanie będzie organizacja pozarządowa. Ponadto, w uzasadnionych przypadkach, pośrednictwo będzie także gwarantowało ciągłość najmu poprzez fundusz mieszkaniowy (patrz: zadanie VI). Oprócz tego możliwe będą działania opiekuńcze, polegające np. na kontroli i utrzymaniu mieszkania w należytym stanie. Działania opiekuńcze dotyczyć powinny osób zagrożonych ubóstwem lub napotykających na barierę językową, kulturową między najemcą a wynajmującym. Dodatkową gwarancją bezpieczeństwa najmu będzie możliwość podpisania umowy najmu okazjonalnego (lokałem zastępczym wskazywanym w umowie będzie mieszkanie wspomagane). W ramach tych gwarancji podmiot pośredniczący w najmie (organizacja pozarządowa) będzie negocjował dla najuboższych imigrantów ceny najmu mieszkania poniżej rynkowej stawki. Niemniej należy podkreślić, że w ramach pośrednictwa osoby zaangażowane w projekt będą dążyć do podpisania umowy między najemcą (imigrantem) a wynajmującym.

Ze względu na specyfikę wykluczenia mieszkaniowego imigrantów, które nie zawsze ma podłoże ekonomiczne, rozwiązania będą oferowane po rozpoznaniu potrzeb klienta. Podmiot pośredniczący w najmie będzie więc budował bazę mieszkań zarówno z ofertą dla imigrantów zagrożonych ubóstwem, jak i dla tych, których wykluczenie mieszkaniowe ma podłoże etniczne, a których stać na najem komercyjny.

Promocja pośrednictwa w najmie mieszkań prywatnych dla imigrantów będzie odbywała się za pomocą platformy internetowej. Ponadto w ramach programu zostaną opracowane umowy najmu w języku arabskim, francuskim, ukraińskim oraz angielskim.

Działanie będzie realizowane przez organizację pozarządową przy wsparciu Urzędu Miasta Gdańska oraz pracowników MOPR.

Działania

- Pośrednictwo w wynajmowaniu mieszkań na rynku najmu prywatnego dla imigrantów.
- Gwarantowanie ciągłości najmu.
- Działania opiekuńcze w przypadku osób zagrożonych ubóstwem czy też borykających się z barierą językową/kulturową między najemcą a wynajmującym.
- Opcjonalnie przy zawieraniu umów najmu proponowanie najmu okazjonalnego.
- Negocjowanie dla najuboższych imigrantów ceny najmu mieszkania poniżej rynkowej stawki.
- Promocja pośrednictwa najmu mieszkań prywatnych dla imigrantów.
- Przygotowanie umów najmu w języku arabskim, francuskim, ukraińskim oraz angielskim.

Zadanie IV

Mieszkania wspomagane dla imigrantek i imigrantów

Mieszkania wspomagane dla imigrantów mają służyć w nagłych sytuacjach kryzysowych. Konieczność uruchomienia tego rozwiązania w MII jest odpowiedzią na diagnozę, z której wynika, że grupą szczególnie narażoną na przemoc są imigrantki. Mieszkanie wspomagane to tymczasowe miejsce pobytu. O tym, jak długo uchodźca będzie mógł z niego korzystać, decydować będzie opiekun

mieszkania na podstawie diagnozy. Mieszkanie wspomagane, w zależności od potrzeby, będzie miało charakter treningowy lub interwencyjny.

Osoby trafiające do mieszkania wspomaganego będą mogły korzystać ze wsparcia: psychologa, prawnika, pracownika socjalnego i doradcy zawodowego.

Do mieszkania wspomaganego będą mogły trafić osoby, które:

- doświadczają przemocy i potrzebują wsparcia psychologicznego i prawnego
- są ofiarami przemocy przeciw życiu i zdrowiu
- znalazły się w sytuacji kryzysu emocjonalnego
- znajdują się w sytuacji kryzysu rodzinnego
- mają problem z instytucjami na skutek nagłych zdarzeń, np. przeżyły nielegalną eksmisję.

Wdrażając to zadanie, należy dążyć do tego, aby usługa była dostępna 24 godziny na dobę przez 365 dni w roku. W przypadku większego niż zdiagnozowane zapotrzebowania na działania interwencyjne należy rozważyć wyodrębnienie na rzecz realizującej usługę organizacji dodatkowych środków, które będą pozwalały na wynajęcie miejsc hostelowych dla ofiar przemocy i objęcie ich wsparciem.

W uzasadnionych sytuacjach mieszkania wspomagane będą wskazywane jako lokale zastępcze przy umowach najmu z uchodźcami, osobami objętymi ochroną uzupełniającą oraz imigrantami.

Podmiotem realizującym to działanie będzie organizacja pozarządowa, której przekazane zostaną mieszkania z zasobu komunalnego lub zostaną one zapewnione przez NGO we własnym zakresie.

Działania

- Stworzenie tymczasowego bezpiecznego miejsca pobytu.
- Dostarczenie usługi psychologa, doradcy zawodowego, prawnika i pracownika socjalnego.
- Opracowanie kryteriów dla osób kwalifikujących się do mieszkań wspomaganych.
- Poszerzenie dostępności usługi (cały rok, 24 godziny na dobę).
- Zabezpieczenie dodatkowych środków na ewentualny wynajem miejsc interwencyjnych w hostelu.
- Przekazanie organizacji pozarządowej mieszkania z zasobu komunalnego.

Zadanie V

Pilotażowy program mieszkania wspomaganego dla imigrantów zagrożonych bezdomnością

W ramach prac nad MII wypracowano rozwiązanie dla imigrantów zagrożonych bezdomnością. Przygotowywany program będzie połączeniem mieszkania wspomaganego oraz filozofii programów *housing first*, których ideą jest wychodzenie z bezdomności poprzez przekazanie osobie bezdomnej mieszkania i uruchomienie w nim szerokiego wsparcia. Klient podpisuje z organizacją umowę najmu na lokal oraz osobny kontrakt na pracę w określonych obszarach życiowych takich jak: edukacja, zdrowie, aktywizacja zawodowa, socjalizacja ze społecznością oraz mieszkalnictwo. Realizacja kontraktu i jego pomyślne ukończenie stwarza szansę na otrzymanie mieszkania na stałe. Członkowie zespołu realizującego program będą prowadzić nadzór nad projektem oraz działania wspierające we wspomnianych obszarach.

Wstępnyymi warunkami dającymi możliwość uruchomienia programu są:

- Ubezpieczenie zdrowotne klienta (po ustaleniu możliwości NFZ, lub prywatne pakiety medyczne).
- Mieszkanie / dom przekazany dla organizacji pozarządowej na czas trwania projektu.

- Uruchomienie programu na okres trzech lat.
- Prąd na kartę/przedpłaty.
- Mieszkanie wyposażone w sprzęt agd tj. kuchenkę, pralkę i lodówkę oraz podstawowe meble, które klienci mogą sobie same wybrać (sami też decydują co będzie im potrzebne).
- Spotkanie z policją i strażą miejską nadzorującą okolice zamieszkania.
- Wszyscy członkowie objęci projektem wyrażają zgodę na podpisanie kontraktu i podjęcie pracy w obszarach: edukacja, zdrowie, praca, mieszkalnictwo oraz deklarują, że potrzeba bezpiecznego mieszkania jest priorytetowa.
- Zabezpieczone środki w projekcie na pokrycie ewentualnych zagrożeń takich jak: zniszczenia, nieopłacone media.

Zespół realizujący projekt: Trzech pracowników socjalnych odpowiedzialnych za bezpośrednią pracę z klientem i nadzór. Ekspert merytoryczny udzielający m.in. wsparcia przy zawieraniu kontraktu. Psycholog odpowiedzialny za diagnozę efektów pracy klienta oraz wspierający rozwiązywanie sytuacji kryzysowych.

Ponadto wszyscy członkowie zespołu zgadzają się i wspomagają swoją pracę z klientem korzystając z superwizji.

Regulamin mieszkania:

1. Klient może przyjmować na okres trzech dni z rzędu gości po uprzednim poinformowaniu o tym realizatorów projektu.
2. Dbanie w miarę swoich możliwości – o higienę osobistą, wygląd zewnętrzny oraz porządek w swoich rzeczach i wokół siebie, utrzymanie porządku w swoim najbliższym otoczeniu i pomieszczeniach domowych.
3. Dbanie o mienie domu, szczególnie pozostające w bezpośredniej dyspozycji mieszkańca.
4. Przestrzeganie ciszy nocnej w godzinach od 22.00 – 6.00.
5. Najemca nie może bez uprzedniej zgody wynajmującego dokonywać zmian lub adaptacji budowlanych w mieszkaniu.

Zespół interdyscyplinarny i jego spotkania: W skład zespołu wchodzi przedstawiciele organizacji pozarządowych pracujący z imigrantami, podmioty miejskie: MOPR, Wydział Rozwoju Społecznego (WRS), BOM, WGK, GZNK. Spotkania zespołu powinny odbywać się raz na kwartał. Podczas spotkań będą omawiane pojawiające się wyzwania oraz będzie dokonywana ewaluacja projektu.

Kontrakt z klientem: Kontrakt tworzony jest w oparciu o potrzeby klienta i to klient decyduje co jest dla niego osiągalne w pracy i co chce zrobić, aby polepszyć swoją sytuację.

Kontrakt powinien zawierać następujące elementy:

- Poziom wsparcia – informacja dla klienta o tym, w jakich obszarach uzyska pomoc od realizatorów programu.
- Nadzór – informacja o formie kontroli zamieszkania.
- Realizacja przykładowych celów przez osobę realizującą kontrakt:
 1. Edukacja:
 - a. Klienci projektu dostają szansę edukacji/nauki języka polskiego dla dorosłych. Podczas nauki osoba ucząca się otrzymuje punkty, po zdobyciu odpowiedniej ilości punktów, może je zdeponować w postaci nagrody, która będzie wyznaczony przez niego cel np.

kurs prawa jazdy, szkolenie zawodowe lub inny ważny dla klienta cel omówiony z realizatorami projektu.

- b. W przypadku gdy klient posiada dzieci, są one wdrażane w system edukacji szkolnej pod opieką rodziców.
2. Mieszkalnictwo: dbanie o czystość i higienę mieszkania, dokonywanie terminowych opłat za mieszkanie, dbanie o relacje z sąsiadami.
 3. Zdrowie – dbanie o zdrowie dzieci, dentysta, ginekolog, pediatra, dieta itp.
 4. Aktywizacja zawodowa – poszukiwanie pracy i ewentualne podjęcie pracy.
 5. Socjalizacja z lokalną społecznością (światlice, dom kultury, sąsiedzi, wizyty przyjaciół).
- Cele zostaną ujęte w ramy czasowe ich realizacji oraz uzupełnione przez wsparcie pracowników programu.
 - Miesiąc na wypowiedzenia kontraktu przez klienta.
 - Mieszkańcy płacą ustalony niewielki czynsz, który realizatorzy przeznaczą na fundusz remontowy oraz zabezpieczenie sytuacji kryzysowych takich jak: zbyt duże zużycie mediów, nieopłacenie rachunków itd.
 - Klienci projektu ponoszą opłaty za media w 100%.
 - Kontrakt na początku zostanie zawarty na czas kilku miesięcy, w tym czasie klient będzie miał czas na oswojenie się z nową sytuacją oraz redukcję szkód spowodowaną bezdomnością; w kontrakcie zostaną postawione minimalne wymagania. Na kolejne miesiące zostaną już wskazane terminy realizacji określonych w kontrakcie zobowiązań. Jeśli kontrakt będzie się sprawdzał to zostanie on przedłużony na kolejny okres (nie będzie potrzeby jego zmieniania).
 - Podpisy na kontrakcie składane są przez realizatorów programu oraz klienta. Finalne podpisanie kontraktu realizowane jest przez osobę nieznaną klientowi. Osoba podpisująca kontrakt musi odczuć rangę zobowiązania, którego się podejmuje w tym celu przy podpisaniu dokumentu powinna uczestniczyć osobą nieznaną, niezaprzyjażnioną z klientem.
 - Klient otrzymuje informację, że będzie rozliczany z kontraktu,
 - Czas na przemyślenie kontraktu – zawarcie kontraktu musi być przemyślane przez klienta, dlatego rekomenduje się odbycie wcześniej kilku spotkań z klientem i omówienie wybranych do realizacji przez klienta celów.
 - Realizacja kontraktu nie jest uzależniona od prawa do mieszkania. Klient powinien odnaleźć motywację do realizacji obranych celów ze względu na swoje potrzeby a nie z powodu ryzyka utraty domu. Mieszkanie można utracić jedynie z tych samych powodów jak w przypadku komercyjnego najmu mieszkania (niepłacenia rachunków, uporczywe naruszenie zasad współżycia społecznego itp.).
 - Klienci nie dostają mieszkania na własność tylko na wynajem (umowa najmu sporządzona zostanie na czas nieokreślony/czas trwania projektu).
 - Przed podpisaniem kontraktu osoby, które ma objąć program oglądają mieszkanie i podejmują decyzję o dalszych krokach.

Nadzór: Raz w tygodniu zapowiedziana wizyta o różnych porach dnia,

- Notatka z każdej kontroli.
- Pierwsza kontrola już po m/c.
- W sytuacjach kryzysowych dopuszczamy możliwość niezapowiedzianych kontroli.

Poziom wsparcia:

- Asystowanie w trakcie wizyt lekarskich.
- Asystowanie i pomoc w przygotowaniu pism urzędowych oraz wizyt w urzędach.
- Wsparcie w kontaktach ze szkołą.
- Lekcje języka polskiego dla osób dorosłych.
- Wsparcie psychologiczne – wzmacnianie klientów, wiara w powodzenie podjętych zobowiązań.
- Redukcja szkód – edukacja seksualna, zdrowie, edukacja żywieniowa, wsparcie psychologiczne.
- Aranżowanie spotkań integracyjnych z rodziną, dbanie o budowanie relacji ze społeczeństwem przyjmującym.
- Nawiązanie kontaktów z sąsiadami.
- Na początkowym etapie programu (dwa tygodnie) pracownicy mieszkaliby, z klientem i wprowadzali uczestników programu w rytm życia w domu.
- Zabezpieczenie środków na szkolenia zawodowe.
- Wsparcie jest udzielane tak długo, jak potrzebuje tego klient.

Ocena realizacja działań przez uczestników programu będzie się odbywać zgodnie z terminami kontraktów.

Działania

- Przekazanie organizacji pozarządowej mieszkania komunalnego przeznaczonego do realizacji programu.
- Zaangażowanie klientów w budowanie programu.
- Powołanie interdyscyplinarnego zespołu.
- Opracowanie działań wspierających proces zatrudnienia i edukacji beneficjentów programu.
- Opracowanie i podpisanie kontraktu z imigrantami zagrożonymi bezdomnością.
- Opracowanie strategii działań w obszarze zdrowia.
- Wspieranie klientów programu.
- Nadzór nad programem.

Zadanie VI

Fundusz mieszkaniowy

Ostatnim narzędziem wspomagającym poprawę sytuacji mieszkaniowej imigrantów w Gdańsku jest fundusz mieszkaniowy. Celem funduszu jest gromadzenie środków na wynajem mieszkań dla imigrantów. Dodatkowo fundusz będzie gwarantem ciągłości opłat ponoszonych przez uchodźcę lub osobę w procedurze nadania statusu uchodźcy czy też, szerzej rzecz ujmując, przez imigranta.

W ramach funduszu możliwe będzie partycypowanie w opłatach czynszowych najbiedniejszych imigrantów. W tym celu fundusz opracuje kryteria kwalifikujące imigranta do takiej pomocy.

Środki zasilające fundusz mieszkaniowy będą pozyskiwane z różnorodnych źródeł, w ramach pracy osób zajmujących się kwestią zakwaterowania imigrantów i uchodźców w Gdańsku. Fundusz będzie jednym z modułów platformy promującej program przyjmowania uchodźców przez mieszkańców Gdańska oraz programu obejmującego pośrednictwo w najmie mieszkań dla imigrantów. W ramach funkcjonowania tych platform także będzie promowany fundusz.

W przypadkach, w których imigrant będzie zmuszony do podpisania umowy najmu okazjonalnego, koszt podpisania takiej umowy u notariusza będzie pokrywany z funduszu mieszkaniowego.

Za stworzenie i promocję funduszu mieszkaniowego odpowiedzialna będzie organizacja pozarządowa.

Działania

- Promocja i stworzenie funduszu mieszkaniowego.
- Gromadzenie środków na wynajem mieszkań dla imigrantów.
- Gwarancja ciągłości opłat ponoszonych przez uchodźcę lub osobę w procedurze nadania statusu uchodźcy czy też szerzej przez imigranta.
- Partycypowanie w opłatach najbiedniejszych imigrantów.
- Opracowanie kryteriów kwalifikujących imigranta do dopłat z funduszu.
- Pokrywanie kosztów zawierania umów najmu okazjonalnego.

8. WDRAŻANIE

Zarządzanie

Głównym koordynatorem wdrożenia Modelu Integracji Imigrantów (MII) powinien być Zespół ds. Wdrażania Modelu Integracji Imigrantów, powołany przez prezydenta miasta Gdańska, jako kontynuacja misji zespołu opracowującego politykę miasta w zakresie integracji i migracji. Zespół powinien mieć charakter międzysektorowy – publiczny, prywatny, pozarządowy i interdyscyplinarny – edukacja, pomoc społeczna, mieszkalnictwo, zdrowie, społeczności lokalne, przemoc i dyskryminacja, kultura, praca i inne, np. sport. Organizatorem prac powinien pozostać Urząd Miejski w Gdańsku. Rolę lidera nadal powinien pełnić Wydział Rozwoju Społecznego (WRS), który winien współpracować w tym zakresie z wszystkimi innymi wydziałami odpowiedzialnymi za realizację MII, jednostkami miejskimi, organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi oraz osobami zaangażowanymi, w tym samymi imigrantami i imigrantkami.

Zespół ds. wdrożenia MII powinien składać się z czterech głównych podmiotów:

1. Komitet Sterujący – przedstawiciele kadry zarządzającej najważniejszych i kluczowych dla wdrażania MII instytucji i organizacji w Gdańsku. Pracom powinien przewodniczyć zastępca prezydenta miasta Gdańska ds. polityki społecznej. Zadaniem tego podmiotu powinno być ustalanie strategicznych zagadnień związanych z wdrażaniem MII, w tym m.in. ustalanie planów rocznych czy wprowadzanie zmian w samym modelu. Spotkania potrzebne byłyby nie rzadziej niż raz na pół roku.

2. Grupa Zarządzająca – przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz, a także liderzy ośmiu obszarów tematycznych, na których wdrażany będzie MII. Możliwe jest poszerzenie składu tego gremium o ekspertów oraz liderów innych obszarów tematycznych, nieopisanych szczegółowo w MII, np. sportu. Podmiot odpowiada za operacyjne wdrażanie MII, opracowuje m.in. plany operacyjne, programy czy projekty umożliwiające wdrażanie zadań zdefiniowanych w MII. Spotkania potrzebne byłyby nie rzadziej niż raz na kwartał.

3. Forum Integracji i Migracji – w jego skład powinno wejść możliwie jak najwięcej instytucji, organizacji i osób gotowych rozwijać i wdrażać działania w zakresie integracji i migracji w Gdańsku. Punktem wyjścia do stworzenia tego podmiotu jest potrzeba tworzenia przestrzeni do wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie integracji imigrantów i wspierania rozwoju kompetencji międzykulturowych gdańskiej społeczności, co integrowałoby działania ponad 150 osób i ponad 70 podmiotów zaangażowanych w misję stworzenia MII. Kluczowe jest to, by zapewnić ciągłość i nadać sens działań bardzo szerokiego międzysektorowego i interdyscyplinarnego grona podmiotów zaangażowanych w tworzenie MII. Forum powinno być otwarte dla wszystkich organizacji, instytucji i osób gotowych do zaangażowania się we wdrażanie polityki miasta Gdańska w zakresie migracji. Ten podmiot powinien pracować zarówno na sesjach plenarnych, jak i w grupach tematycznych (osiem dotychczasowych grup plus ewentualnie nowe). Spotkania powinny odbywać się nie rzadziej niż raz na kwartał. Warto byłoby także zaplanować roczną konferencję poświęconą tematowi integracji i migracji, realizowaną w wybranym obszarze.

4. Rada Imigrantów – przedstawiciele środowisk imigranckich zamieszkujących w Gdańsku. W procesie wypracowania MII uczestniczyło ponad 20 imigrantów pochodzących z różnych krajów, reprezentujących różne kultury i religie. Istnieje potrzeba kontynuacji i rozbudzenia tego zaangażowania. Byłby to podmiot niezależny, realizujący własne działania, a jednocześnie pełniący role doradcze i konsultacyjne w sprawach wdrażania gdańskiej polityki w zakresie integracji i migracji.

Wdrażanie MII wymagałoby także wzmocnienia Wydziału Rozwoju Społecznego, w którym wyznaczone zostałyby przynajmniej dwie osoby, które zajęłyby się koordynacją i organizacją procesu wdrażania MII.

Wdrażanie

Implementacja MII powinna odbywać się przede wszystkim w oparciu o szeroki międzysektorowy i interdyscyplinarny Zespół ds. Wdrażania MII. Model określa raczej kierunki zadań niż dokładnie precyzuje działania, jakie należy podejmować. W tym sensie model nie jest strategią czy programem, a raczej modelem ukierunkowującym prowadzenie polityki miasta w zakresie integracji i migracji. Zadania rekomendowane do realizacji w poszczególnych obszarach muszą być realizowane zgodnie z wartościami, zasadami i celami całego MII. Wdrażanie poszczególnych zadań i działań będzie wymagać tworzenia przez Grupę Zarządzającą planów operacyjnych, projektów czy przedsięwzięć. Zadania powinny być wdrażane w pełnych, powiązanych ze sobą blokach lub osobno. Plany operacyjne wdrażania MII powinny powstawać w skali całego roku i zawierać zakres zadań planowanych do realizacji, wraz z harmonogramem oraz przewidywanym budżetem.

Wdrażanie MII trzeba monitorować i okresowo ewaluować. O ile monitorowanie powinno być realizowane na poziomie Zespołu ds. Wdrażania MII, o tyle proces ewaluacji dobrze byłoby powierzyć zewnętrznemu zespołowi ekspertów czy badaczy.

Perspektywa czasowa

MII jest elementem wdrażania programów operacyjnych do Strategii Rozwoju Miasta Gdańska 2030 Plus. Programy operacyjne zostały zaplanowane do 2023 roku, stąd perspektywą czasową do wdrażania MII jest także 2023 rok. Wdrażanie MII w Gdańsku powinno być ewaluowane w okresach dwuletnich i w niniejszych ramach możliwe będzie także wprowadzanie zmian w samym modelu.

Przewidywane korzyści

Wdrożenie MII powiązane jest z szeregiem przewidywanych korzyści dla rozwoju miasta i jego mieszkańców. Model stanowi odpowiedź na zaangażowanie oddolnych ruchów i działań obywatelskich, sam proces szerokiej i partycypacyjnej pracy nad przygotowaniem i wdrażaniem MII może stanowić cenne doświadczenie dla tworzenia miejskiej polityki publicznej. Jako taki może być wykorzystywany w innych obszarach. Zintegrowany model gwarantuje synergię działań różnorodnych podmiotów i sektorów. Jednocześnie prezentuje i promuje rolę samorządu lokalnego, który koordynuje, łączy i sieciuje wiele podmiotów działających na terenie miasta w danym obszarze tematycznym. Działanie niniejsze wzmacnia gospodarność i wykorzystanie różnorodnych, uzupełniających się potencjałów. Lokalna polityka w zakresie integracji i migracji odpowiada przede wszystkim na potrzeby obecnie zamieszkujących w Gdańsku migrantów i społeczności przyjmującej. Stanowić może jednak perspektywiczny plan w sytuacji postępującego wzrostu napływu imigrantów do Gdańska. W sytuacji tak dynamicznego napływu imigrantów w ostatnich latach miasta nie stać na to by nie mieć polityki w niniejszym zakresie. Proces przygotowania Modelu jest w pewnym sensie także działaniem prewencyjnym tak by nie dopuścić do rozwoju lub zmniejszyć zagrożenie problemami i trudnościami powiązаныmi z migracjami. Kluczowym w tym zakresie jest przeciwdziałanie marginalizacji, izolacji i separacji migrantów a także przeciwdziałanie radykalizacji postaw wobec migrantów. Wdrażanie polityki miejskiej w zakresie migracji i integracji powinno także przynieść pozytywny skutek w postaci zmniejszenia lęku mieszkańców Gdańska wobec procesów migracyjnych, które dotychczas nie były szeroko znane i oswojone. Model porządkuje współpracę różnych

podmiotów, tworzy procedury i wspiera instytucje miejskie w zakresie pracy z imigrantami. Działania na rzecz integracji imigrantów będą podnosiły spójność społeczną na poziomie mieszkańców miasta w ogóle, podnoszą też jakość usług kierowanych do mieszkańców. Kluczowym także elementem korzyści z wdrażania MII jest odpowiedź i zaadresowanie potrzeb i problemów nowych mieszkańców Gdańska, podnosząc ich jakość życia przez działania integracyjne. Rozwój procesów migracyjnych jest pewnego rodzaju wyznacznikiem sukcesu miasta, nowi mieszkańcy oznaczają bowiem nowe perspektywy rozwoju. Z jednej strony rozszerzają się perspektywy kulturowe, religijne czy kulinarne miasta. Z drugiej strony MII może mieć pozytywny wpływ na promocję miasta, rozwój turystyki i biznesu. Otwartość miasta na nowych przybyszów może mieć pozytywny wpływ na rozwój ekonomiczny i gospodarczy Gdańska. Jednym z przykładów pozytywnego wpływu finansowego migracji na sytuację miasta jest rosnące zainteresowanie zagranicznych studentów nauką na gdańskich uczelniach wyższych. Na koniec 2015 roku w Gdańsku studiowało ponad 2 tysiące cudzoziemców, z czego około 800 na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym. Na tym przykładzie można pokazać, że grupa 800 zagranicznych studentów wniosła w roku 2015 roku około 75 milionów złotych wkładu w polską gospodarkę (roczny koszty studiów, najem mieszkań, koszty utrzymania, wyżywienia, transportu, kultury, rozrywki). Przy czym są to bardzo ostrożne szacunki, bowiem odnoszą się do uśrednionych kosztów utrzymania w Polsce, podczas gdy studenci zagraniczni dysponują zupełnie innymi możliwościami finansowymi. Jeden student zagraniczny uczący się na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym w ciągu 6 lat studiów wnosi niemal 600 tysięcy złotych w gdańską gospodarkę. Wykorzystując niniejsze wyliczenia, dostosowujące je i uśredniając można byłoby oszacować, że 15 tysięcy imigrantów w Gdańsku każdego roku wnosi około 500 milionów złotych.

Finansowanie

Część zadań zdefiniowanych w MII, szczególnie te podstawowe z zakresu nauki języka, informacji i poradnictwa, w tym prawnego, doradztwa zawodowego, pośrednictwa i wsparcia w najmie mieszkań na rynku prywatnym, wsparcia dla osób w procedurze uzyskiwania statusu uchodźczego czy imigrantów zagrożonych bezdomnością w skrajnym ubóstwie i wykluczeniu, powinno zostać zapewnione przez miasto Gdańsk w drodze konkursu dla organizacji pozarządowych. Najlepiej by tego rodzaju usługi realizowane były w wymiarze kilkuletniego kontraktu. Zakres zadań w tym obszarze może ulegać rozszerzeniu, w zależności od potrzeb w tym zakresie oraz dostępnych środków finansowych. Już w 2015 i 2016 roku wraz z pracami nad MII zaplanowano środki na zlecenie części niniejszych zadań organizacjom pozarządowym. W 2016 roku zaplanowano na ten cel 170 tysięcy złotych. W wymiarze podstawowym i minimalnym skontraktowanie niniejszych zadań powinno wynosić ponad 300 tysięcy złotych rocznie ze środków miejskich.

Niektóre zadania w MII powinny być realizowane bezpośrednio przez Urząd Miejski w Gdańsku (różne wydziały) czy podległe jednostki. Niezbędne będzie zabezpieczenie na ten cel środków w ramach własnych budżetów. Wśród najważniejszych zadań MII realizowanych przez Urząd Miejski w Gdańsku i jednostki Gminy Miasta Gdańsk należy wymienić:

- Zarządzanie MII – zespół wdrożeniowy, rada imigrantów.
- Zaangażowanie i liderowanie polityczne, budowania zaplecza sprzymierzeńców integracji i migracji.
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami.
- Komunikacja społeczna – migranci – gdańszczanie.
- Zatrudnianie obcokrajowców, konkursy na stanowiska.

- Punkt Obsługi Imigrantów w UMG, sieć pracowników przygotowanych do pracy z imigrantami.
- Walka z rasizmem i ksenofobią, procedury wsparcia, zawiadomienia.
- Pakiet tłumaczeniowy.
- Pakiet startowy dla nowych gdańszczyzan.
- Analiza możliwości głosowania imigrantów w części wyborów.
- Szkolenia i kursy dla pracowników – Kompetencje międzykulturowe.
- Edukacja – przedszkola, szkoły, nauka języka, zajęcia, asystenci kulturowi.
- Dane, analizy, statystyki, badania.
- Promocja różnorodności poprzez sport.
- Kultura – wydarzenia artystyczne, festiwale.
- Przestrzeń dialogu międzyreligijnego.
- Rynek pracy, zatrudnienie, biznes.
- Wsparcie mieszkaniowe dla osób objętych międzynarodową i krajową ochroną.
- Interwencja kryzysowa.
- Bezpieczeństwo cudzoziemców.
- Pomoc i integracja społeczna.
- Plan anty-dyskryminacji i wzmacniania różnorodności.

Znaczna grupa zadań zdefiniowanych w MII nie wymaga odrębnego budżetu, a wdrożenia na poziomie różnych instytucji czy organizacji, możliwa będzie dzięki wykorzystaniu istniejących zasobów ludzkich i materialnych w trochę inny niż dotychczas sposób. Spora grupa zadań zmusza do zaangażowania instytucji i organizacji niezwiązanych formalnie z Urzędem Miejskim w Gdańsku. Wykorzystanie zasobów ludzkich, materialnych czy finansowych tych podmiotów jest uzależnione przede wszystkim od woli współpracy i realizacji wspólnych projektów w ramach Zespołu ds. Wdrażania MII.

Ostatecznie do realizacji wielu zadań opisanych w modelu niezbędne będą środki zewnętrzne pochodzące z różnych źródeł. Ich pozyskiwanie leży w kompetencji wszystkich członków Zespołu ds. Wdrażania MII. Wśród najważniejszych źródeł można wymienić:

- Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (na poziomie ogólnopolskim i europejskim)
- Fundusze Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach różnych programów
- Fundusze Urzędu ds. Cudzoziemców
- Fundusze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji
- Program Operacyjny „Wiedza, Edukacja, Rozwój” – w zakresie integracji cudzoziemców, w tym innowacyjne projekty
- Regionalny Program Operacyjny województwa pomorskiego w zakresie integracji cudzoziemców
- Fundusze norweskie i fundusze EOG
- Fundusze Komisji Europejskiej oraz innych agend Unii Europejskiej na innowacje społeczne czy integrację imigrantów
- Fundusze organizacji pozarządowych, np. Fundacji Batorego
- Środki sponsorskie przedsiębiorstw i firm
- Darowizny i środki osób prywatnych.

Przedsięwzięcia realizowane ze środków zewnętrznych będą wdrażane zarówno przez Urząd Miejski, podległe jednostki, jak i przede wszystkim przez organizacje pozarządowe i inne instytucje. W tym zakresie przewiduje się szerokie partnerstwa z udziałem miasta Gdańska.

Realizatorzy

Wdrażanie MII w Gdańsku wymaga zaangażowania i współpracy wielu podmiotów, wśród nich wymienić należy przede wszystkim:

1. Urząd Miejski w Gdańsku, m.in. następujące wydziały:

- Wydział Rozwoju Społecznego
- Biuro Prezydenta ds. Kultury
- Biuro Prezydenta ds. Sportu
- Biuro Rady Miasta Gdańska
- Kancelaria Prezydenta
- Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego
- Wydział Gospodarki Komunalnej
- Wydział Kadr i Organizacji
- Wydział Obsługi Mieszkańców
- Wydział Polityki Gospodarczej
- Wydział Programów Rozwojowych
- Wydział Promocji, Informacji i Komunikacji Społecznej
- Wydział Skarbu
- Wydział Spraw Obywatelskich
- Wydział Urbanistyki i Architektury

2. Podległe jednostki:

- Biuro Rozwoju Gdańska
- Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia
- Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańska
- Europejskie Centrum Solidarności
- Gdańska Galeria Miejska
- Gdański Archipelag Kultury
- Gdański Ośrodek Kultury Fizycznej w Gdańsku
- Gdański Ośrodek Pomocy Psychologicznej dla Dzieci i Młodzieży
- Gdański Teatr Szekspirowski
- Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych Samorządowy Zakład Budżetowy
- Gdański Zespół Żłobków
- Gdańskie Centrum Profilaktyki Uzależnień
- Instytut Kultury Miejskiej
- Klub Żak
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku
- Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Gdańsku
- Miejski Teatr Miniatura w Gdańsku
- Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności
- Ośrodek Promocji Zdrowia i Sprawności Dziecka w Gdańsku
- Pałac Młodzieży w Gdańsku
- Placówki oświatowe (w tym szkoły i poradnie pedagogiczno-psychologiczne)

- Powiatowe jednostki administracji zespolonej
 - Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku
 - Straż Miejska w Gdańsku
 - Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Josepha Conrada Korzeniowskiego w Gdańsku
 - Zarząd Transportu Miejskiego w Gdańsku
3. Rada Miasta Gdańska
 4. Komenda Miejska Policji w Gdańsku
 5. Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku
 6. Uczelnie wyższe, m.in.:
 - Uniwersytet Gdański
 - Gdański Uniwersytet Medyczny
 - Politechnika Gdańska
 - Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku
 7. Organizacje pozarządowe, m.in.:
 - Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku
 - Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej
 - Stowarzyszenie Artystyczno-Społeczne „Feeria”
 - Pomorskie Centrum Pomocy Bliźniemu MONAR
 - Fundacja Perechrestja – Zatoka Gdańska
 - Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Koło Gdańskie
 - Gdańska Spółdzielnia Socjalna
 - Fundacja Port Rozwoju
 - Stowarzyszenie OVUM w Gdyni
 - Fundacja Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej
 - Fundacja Dzieci Niczyje
 - Caritas Archidiecezji Gdańskiej
 - Polski Czerwony Krzyż
 8. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
 9. Pomorski Urząd Wojewódzki (w tym Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców oraz Wydział Polityki Społecznej)
 10. Kuratorium Oświaty w Gdańsku
 11. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku
 12. Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku
 13. Związek Ukraińców w Polsce, Zarząd Oddziału Pomorskiego
 14. Sąd Rejonowy
 15. Straż Graniczna
 16. Zrzeszenia pracodawców, w tym Pracodawcy Pomorza
 17. Centrum Interwencji Kryzysowej
 18. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
 19. Izba Celna
 20. Podmioty ochrony zdrowia, w tym Copernicus – Podmiot Leczniczy sp. z o.o. w Gdańsku
 21. Pomorski Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia
 22. Okręgowa Izba Lekarska w Gdańsku
 23. Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku

24. Media, regionalne i ogólnopolskie.

Lista oczywiście nie wyczerpuje całego spektrum podmiotów, które mogą wdrażać działania i zadania zapisane w MII.

Współpraca ogólnokrajowa i europejska

Wdrażanie MII nie może się ograniczyć do grona instytucji i organizacji działających w Gdańsku. Konieczna jest wymiana informacji i doświadczeń z innymi miastami w Polsce. Kluczowym partnerem powinna być Unia Metropolii Polskich. Rozwijać trzeba kontakty bezpośrednie z miastami, m.in. Warszawą, Poznaniem, Wrocławiem, Łodzią, Katowicami czy Krakowem. Istotny jest także rozwój współpracy z obszarami metropolitalnymi, w tym oczywiście Obszarem Metropolitalnym Gdańsk, Gdynia, Sopot. Niezbędne jest także pogłębianie współpracy z instytucjami publicznymi, w tym m.in. Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Urzędem ds. Cudzoziemców, Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czy Rzecznikiem Praw Obywatelskich. Strategiczne we wdrażaniu MII jest dalsze wzmacnianie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na obszarze całej Polski. Jednym z kluczowych partnerów powinny być Krajowa Platforma Współpracy na rzecz Integracji, licząca ponad 120 członków forum wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy społecznościami migrantów, instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami, które pełnią istotną rolę w procesie integracji migrantów i społeczeństwa polskiego. Do szerszego wykorzystania jest także potencjał współpracy z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (IOM) oraz Urzędem Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR). Ostatecznie dla wdrażania MII kluczowa jest europejska i ogólnoeuropejska współpraca z innymi miastami i organizacjami. W tym zakresie podstawowym partnerem Gdańska powinno być EuroCities czyli zrzeszenie największych miast europejskich, a przede wszystkim Grupa robocza Migracje i Integracja, zrzeszająca najlepszych ekspertów miejskich w zakresie polityk migracyjnych. Innym wymiarem współpracy europejskiej rekomendowanym do wdrożenia jest wykorzystanie potencjału miast partnerskich Gdańska, w tym m.in. Bremy, Gandawy, Turku, Barcelony czy Rotterdamu.

9. REZULTATY

Rezultaty twarde

zmiana mierzalna, konkretna, widoczna, dostrzegalna po przeprowadzeniu ewaluacji ilościowej

- Wzrost liczby imigrantów i imigrantek, którzy podnieśli swoje kompetencje językowe i znajomość języka polskiego poprzez uczestnictwo w bezpłatnych lekcjach języka polskiego.
- Wzrost liczby imigrantów, którzy polepszyli swoją sytuację społeczną, zdrowotną, psychiczną oraz ekonomiczną w wyniku otrzymania lepszych usług publicznych w tym zakresie.
- Wzrost kompetencji kulturowych, aktywne uczestnictwo imigrantów w wydarzeniach i projektach kulturalnych oraz współtworzenia oferty kulturalnej w Gdańsku.
- Wzrost kompetencji międzykulturowych personelu medycznego, pracowników instytucji i organizacji kultury, edukacji (niższej i wyższej), pracowników straży miejskiej i policji oraz instytucji i organizacji integracji społeczności lokalnej.
- Wzrost liczby bezpłatnych lekcji języka polskiego dla imigrantów oraz uchodźców w bardziej dogodnych dla nich logistycznie miejscach przy wykorzystaniu gdańskich zasobów lokalnych.
- Wzrost liczby bezpłatnych lekcji języka angielskiego dla imigrantów w Gdańsku.
- Wzrost w Gdańsku liczby instytucji i organizacji zaangażowanych w proces integracji imigrantów.
- Wzrost liczby pracowników i osób działających w instytucjach oraz organizacjach, które zaangażowały się w proces integracji imigrantów w Gdańsku.
- Wzrost liczby pracowników i osób działających w gdańskich instytucjach oraz organizacjach, które zwiększyły swoje kompetencje oraz wiedzę na temat współpracy z imigrantami.
- Wzrost liczby pracowników i osób działających w instytucjach oraz organizacjach, które zwiększyły swoje kompetencje językowe w ramach współpracy z imigrantami w Gdańsku.
- Wzrost liczby pracowników i osób działających w gdańskich instytucjach oraz organizacjach.
- Wzrost liczby imigrantów, którzy zwiększyli swój stopień zintegrowania ze społeczeństwem polskim, dzięki udziałowi w wydarzeniach, działaniach, projektach wdrożonych w ramach Modelu Integracji Imigrantów (MII) w Gdańsku.
- Wzrost liczby Polaków, którzy zwiększyli swój poziom zrozumienia sytuacji imigrantów, zintegrowali się z nimi oraz nabrali postawy otwartej, dzięki udziałowi w wydarzeniach, działaniach i projektach wdrożonych w ramach MII w Gdańsku.

Rezultaty miękkie

niemierzalne, dostrzegalne tylko po przeprowadzeniu ewaluacji jakościowej

- Imigranci mieszkający w Gdańsku są bardziej zintegrowani ze społecznością przyjmującą.
- Wzmocnienie procesu integracji imigrantów w wymienionych obszarach, m.in.: edukacja, kultura, pomoc społeczna, mieszkalnictwo, przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji, społeczność lokalna, zatrudnienie i zdrowie.
- Polepszenie warunków edukacji i integracji imigrantów – uczniów i studentów, ich otoczenia i społeczności lokalnych.
- Wzmocnienie roli i kompetencji instytucji edukacyjnych w procesie integracji imigrantów na poziomie edukacji podstawowej i gimnazjalnej.
- Zwiększenie zaangażowania sektora społecznego w proces integracji imigrantów.
- Imigranci są włączeni w sieci społeczne i programy współpracy lokalnej i obywatelskiej.

- Zwiększenie zaangażowania instytucji i organizacji kultury w proces integracji imigrantów.
- Podwyższenie jakości działań na rzecz integracji imigrantów poprzez kulturę (prowadzone są bardziej świadomie w wyniku refleksji, diagnozy i planowania).
- Zwiększenie bezpieczeństwa imigrantów w Gdańsku.
- Zwiększenie poszanowania praw imigrantów w Gdańsku.
- Lepszy system przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji imigrantów w Gdańsku.
- Zwiększenie dostępu do świadczeń medycznych dla imigrantów w Gdańsku.
- Lepsza jakość usług medycznych dla imigrantów w Gdańsku.
- Lepsza sytuacja imigrantów na rynku pracy.
- Lepsze usługi pomocy społecznej dla imigrantów, zwłaszcza uchodźców.
- Rozwinięcie i poszerzenie usług pomocy społecznej dla imigrantów, zwłaszcza uchodźców.
- Lepsza sytuacja mieszkaniowa imigrantów w Gdańsku.
- Zwiększenie dostępu do mieszkań dla imigrantów w Gdańsku.
- Zmniejszenie dyskryminacji imigrantów na rynku najmu.
- Lepsze warunki kulturotwórcze dla imigrantów artystów w Gdańsku.
- Polepszenie sytuacji studentów zagranicznych oraz zagranicznych pracowników naukowych na gdańskich uczelniach.

Produkty Modelu Integracji Imigrantów

- Powstanie zintegrowanego systemu zarządzania migracjami w instytucjach publicznych i społecznych w Gdańsku.
- Zwiększenie działań na rzecz integracji imigrantów poprzez kulturę.
- Wdrożenie działań informacyjnych, edukacyjnych i doradczych skierowanych zarówno do pracodawców, instytucji rynku pracy, jak i do imigrantów.
- Powstanie sieci społecznej ponad 100 mentorów uchodźców oraz imigrantów.
- Powstanie nowych, rozproszonych rozwiązań mieszkaniowych dla uchodźców oraz imigrantów w Gdańsku.
- Powstanie sieci społecznej ponad czterech lokalnych organizatorów integracji uchodźców oraz imigrantów w Gdańsku.
- Powstanie Bazy Zasobów Lokalnych (dla czterech miejsc) do wykorzystania w procesie integracji uchodźców oraz imigrantów w Gdańsku.
- Powstanie lepszej i szerszej oferty nieodpłatnych zajęć języka polskiego dla imigrantów i uchodźców.
- Powstanie publikacji dla imigrantów i uchodźców, zawierającej podstawowe informacje na temat topografii miejskiej, opieki medycznej i oferty kulturalnej w Gdańsku.
- Powstanie broszury informacyjnej dla imigrantów i uchodźców na temat ochrony zdrowia.
- Stworzenie sieci tłumaczy wspierających np. personel medyczny czy funkcjonariuszy policji i straży miejskiej.

Oddziaływanie Modelu Integracji Imigrantów na inne obszary

Po wdrożeniu MII nie tylko pojawi się system zintegrowanego i kompleksowego zarządzania migracjami w Gdańsku, ale również korzystnej zmianie ulegną postawy i wzrośnie poziom kompetencji pracowników publicznych i społecznych instytucji oraz organizacji, a poziom integracji pomiędzy imigrantami a społecznością przyjmującą wzrośnie. Pozytywne zmiany w systemie zarządzania oraz

wzrost kompetencji będzie oddziaływał również na inne obszary, luźno związane z tematem migracji, np. dostosowanie przestrzeni publicznej do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, czy też jakość organizacji dużych wydarzeń kulturalnych czy sportowych w mieście. Wykształcone postawy otwarte, większy poziom wiedzy oraz wrażliwość na krzywdę drugiego człowieka zostaną w kadrach instytucji i organizacji publicznych oraz społecznych na długo. Polacy odczują różnicę w tym zakresie przy korzystaniu z usług publicznych i nabiorą większego zaufania do instytucji publicznych oraz organizacji społecznych. To z kolei sprawi, że zwiększy się poziom kapitału społecznego i aktywności obywatelskiej na różnych polach. Instytucje i organizacje publiczne oraz społeczne odczują tę zmianę dzięki większej liczbie aktywnych, kompetentnych i świadomych obywateli inicjujących współpracę partnerską lub będących gotowymi na podjęcie współpracy partnerskiej.

Podsumowując, omówione rezultaty i produkty nie pozostaną tylko w sferze działań na rzecz integracji imigrantów, a ich beneficjentami ostatecznymi nie będą tylko imigranci. Pozytywne efekty wdrożenia MII będą oddziaływać na inne obszary, zwiększając poziom zaufania społecznego oraz aktywności obywatelskiej i społecznej, co w konsekwencji zostanie odczytane przez społeczeństwo polskie jako wzrost poziomu i jakości życia.

Sposób monitoringu i ewaluacji efektów wdrażania Modelu Integracji Imigrantów

W celu zapewnienia skutecznej i rzetelnej ewaluacji oraz monitoringu efektów wdrażania w Gdańsku MII, zostaną przedsięwzięte działania badawcze. Badania te zostaną przeprowadzone po roku i po dwóch latach od wdrożenia modelu.

Rezultaty twarde

- Ustandaryzowane wywiady kwestionariuszowe z reprezentatywnymi dla poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.
- Dwa spotkania zogniskowanych wywiadów grupowych z reprezentantami poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.

Rezultaty miękkie

- Wywiady pogłębione z reprezentantami poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.
- Dwa spotkania zogniskowanych wywiadów grupowych z reprezentantami poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.

Produkty

- Monitoring powstawania produktów.
- Aktualizacja liczby produktów w razie zmniejszenia/zwiększenia ich liczby/rodzaju z przyczyn obiektywnych.

Oddziaływanie

- Wywiady pogłębione z reprezentantami poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.
- Dwa spotkania zogniskowanych wywiadów grupowych z reprezentantami poszczególnych grup interesariuszy MII – imigrantami, pracownikami instytucji i organizacji, osobami odpowiedzialnymi za proces wdrażania modelu i zarządzania nim.

10. DOBRE PRAKTYKI

obszar / KULTURA

Program edukacji i praktyki obywatelskiej dla imigrantów i imigrantek mieszkających w Trójmieście Gdańsk, 1 kwietnia – 30 listopada 2014

Migranci żyjący w Polsce rzadko pochodzą z krajów demokratycznych, w związku z tym często nie znają spektrum możliwości aktywności w życiu publicznym, jakie daje ustrój demokratyczny. W Polsce toczy się obecnie – w ramach ruchów miejskich – proces aktywizacji obywateli wokół sfery publicznej: wypowiedania i współdecydowania, m.in. współtworzenia budżetów w ramach narzędzi partycypacyjnych. Ważne jest, aby swój udział i głos w tych działaniach mieli również migranci – grupa niedostrzegana przez państwo, lokalne samorządy oraz niektóre programy społeczne i obywatelskie, często pozbawieni wsparcia i współudziału, a także współdecydowania w kwestiach, które ich dotyczą.

W odpowiedzi na opisaną wyżej potrzebę w kwietniu 2014 roku międzysektorowe partnerstwo – Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek, Europejskie Centrum Solidarności oraz Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL – rozpoczęło przygotowany kilka miesięcy wcześniej eksperymentalny „Program edukacji i praktyki obywatelskiej dla imigrantów/tek mieszkających w Trójmieście”. Adresowany był do zgłoszonych w otwartym naborze 20 imigrantów o różnej narodowości, pochodzących z różnych kultur. Wszystkich łączyło to, że mieszkają w Trójmieście.

Celem głównym programu był wzrost aktywności obywatelskiej u imigrantów mieszkających na Pomorzu, a w szczególności:

- Wzrost kompetencji imigrantów/tek żyjących na Pomorzu w zakresie uczestnictwa w polskim życiu publicznym.
- Wzrost wiedzy imigrantów na temat: narzędzi aktywności obywatelskiej, jakie daje demokracja (w tym demokracja deliberatywna), procesu przemian ustrojowych w Polsce, praw człowieka, prawa pracy, praw migrantów w Polsce.
- Wzrost świadomości imigrantów na temat życia w wielokulturowym społeczeństwie, procesów i aktów dyskryminacji (w tym dyskryminacji kulturowej) oraz możliwości przeciwdziałania im, a także bronięcia się przed nimi.
- Wzrost poczucia własnej wartości imigrantów w wyniku poznania przez nich praw obywatelskich, praw człowieka, praw pracowniczych, reprezentantów i sposobu funkcjonowania instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych.
- Wzrost umiejętności tworzenia sieci wsparcia, uniezależnienia się od instytucji pomocowych, samoorganizowania się, realizowania przez imigrantów inicjatyw obywatelskich.

Program trwał osiem miesięcy i zakładał co najmniej dwa spotkania w miesiącu: warsztaty rozwojowe (wiedza i praktyczne umiejętności) oraz działania integracyjne (wspomagające integrację i rozwój procesu grupowego). Zajęcia odbywały się m.in. w Europejskim Centrum Solidarności, ale także w Urzędzie Miasta Gdańska, w siedzibach organizacji pozarządowych, restauracjach. Ważnym wydarzeniem było otwarcie siedziby Europejskiego Centrum Solidarności, w ramach którego

uczestnicy projektu przygotowali swoje autorskie aktywności, które wspólnie z innymi obywatelskimi działaniami mieszkańców Gdańska wpisały się w program STREFY OBYWATELSKIEJ.

Więcej o tym wydarzeniu oraz wypowiedzi uczestników:

http://www.ecs.gda.pl/title,Emigranci_w_Trojmiescie,pid,130.html.

Kalendarium projektu

3 kwietnia 2014 / Spotkanie organizacyjne

11 kwietnia 2014 / Inauguracja programu, określenie celu i misji

26 kwietnia 2014 / Warsztaty rozwojowe: Skąd jestem?

17 maja 2014 / Warsztaty rozwojowe: Co możemy dać sobie nawzajem?

29 maja 2014 / Warsztaty wiedzy: Samorządność i partycypacja obywatelska, wizyta studyjna w Urzędzie Miasta oraz spotkanie z Sopocką Inicjatywą Obywatelską

14 czerwca 2014 / Warsztaty rozwojowe: Co możemy zrobić razem?

28 czerwca 2014 / Warsztaty wiedzy: Dwukulturowość. Proces akulturacji

12 lipca 2014 / Warsztaty rozwojowe: Kim jestem?

28 lipca 2014 / Warsztaty planujące inicjatywy trójmiejskich imigrantów w dniu otwarcia ECS

30 sierpnia 2014 / Otwarcie ECS i wydarzenia przygotowane przez trójmiejskich imigrantów w ramach STREFY OBYWATELSKIEJ

27 września 2014 / Warsztat podsumowujący inicjatywy zrealizowane podczas otwarcia ECS oraz podjęcie tematu procesu akulturacji i różnych definicji bycia migrantem

12 października 2014 / Warsztaty rozwojowe i integracyjne

13 listopada 2014 / Wspólne sadzenie drzew przy Sali BHP, które były symbolem zakorzenienia

28 listopada 2014 / Spotkanie z Salome Mbugua, pochodzącą z Irlandii działaczką organizacji migranckich: Akidwa oraz Europejskiej Sieci Migrantek

29–30 listopada 2014 / Warsztat nt. przeciwdziałania dyskryminacji migrantek prowadzony przez Salome Mbugua (patrz wyżej)

11 grudnia 2014 / Ewaluacja programu realizowanego w 2014 roku oraz programowanie zadań na 2015 rok

22 grudnia 2014 / Spotkanie wigilijne dla uczestników programu imigranckiego.

obszar / KULTURA

Program wolontariatu w organizacjach/institucjach kultury jako narzędzie integracji migrantów

Program wolontariatu działa w Europejskim Centrum Solidarności (ECS) od sierpnia 2014 roku, a zatem od momentu otwarcia nowej siedziby przy pl. Solidarności 1 w Gdańsku. To przedsięwzięcie wsparło ponad 120 wolontariuszy i wolontariuszek.

Bogactwo różnorodności

Od początku program wolontariatu miał być przyjazny i otwarty na wszystkie grupy społeczne i co niezwykle ważne – stawiać na różnorodność i nie stwarzać żadnych barier, a te zidentyfikowane natychmiast niwelować. W związku z tym w programie wolontariatu biorą udział osoby, dla których udział w wielu projektach kulturalnych bywa ograniczony ze względu na wiek czy poziom sprawności. Dlatego też wśród wolontariuszy ECS nie zabrakło osób starszych, osób z niepełnosprawnościami, młodych rodziców (w tym matek) oraz migrantów.

Różne motywacje

Obecnie różne wydarzenia realizowane przez ECS wspiera dziewięciu migrantów, z których większość pochodzi z Ukrainy. Część z nich to studenci, dla których najważniejszą motywacją jest poznanie nowych osób i nowych miejsc w mieście, podszlifowanie języka polskiego oraz dowiedzenie się więcej o kulturze i historii miejsca, w którym studiują.

Dla nieco starszych wolontariuszy migrantów najważniejsze są z kolei: uzyskanie akceptacji instytucji/organizacji i grupy wolontariuszy, przebywanie w gronie życzliwych osób, które nie są ich przełożonymi czy zleceniodawcami ze świata zawodowego. Dla migrantów, którzy wykonują w Polsce pracę poniżej swoich kwalifikacji, bycie wolontariuszem i np. tłumaczenie albo opieka nad znanym i ważnym gościem podczas konferencji to często jedyna szansa na poczucie, że wykonuje się dostojniejszą, ważniejszą, bardziej intelektualną niż fizyczną pracę. Do takiej pracy można się lepiej ubrać i zobaczyć siebie w zupełnie innej odsłonie. Co więcej, można z każdym kolejnym projektem wykonywać coraz ważniejsze zadania, co nobilituje i daje poczucie rozwoju, awansu społecznego.

Niedoceniana skuteczność

„Wolontariat to niezwykle skuteczne, choć często niedoceniane narzędzie integracji” – mówi Alicja Świtlik, koordynatorka wolontariatu w ECS. – „Przede wszystkim jednoczy osoby, które wykonują wspólnie świadczenie wolontariackie, nadaje im wspólny cel i dzięki tym samym koszulkom czy identyfikatorom nową tożsamość: tożsamość wolontariusza. Dzięki temu na chwilę zapominają o swoich własnych tożsamościach i mogą skupić się na zespole, podziale zadań i dobrej zabawie, bo wolontariat to z założenia tolerancyjne, otwarte i radosne doświadczenie”.

O czym trzeba pamiętać, angażując wolontariuszy obcokrajowców?

Trzeba mieć świadomość, że wolontariusze migranci nie zawsze znają język polski w stopniu wystarczającym do swobodnej komunikacji. W takiej sytuacji wystarczy połączyć taką osobę w parze z Polakiem, który wesprze ją językowo.

Warto również mieć na uwadze bariery ekonomiczne wolontariuszy migrantów, nie wszystkich stać np. na bilet komunikacji miejskiej, eleganckie ubranie czy posiłek.

Dlatego też ważne jest, aby zadbać o koszulki, ciepły posiłek i środki na bilety dla wolontariuszy. Dzięki miejskiemu programowi wolontariackiemu gdańscy wolontariusze mają zapewnione bezpłatne korzystanie z komunikacji miejskiej w dniu świadczenia usług wolontariackich.

Instytucja organizująca wolontariat powinna również pamiętać o niewyróżnianiu wolontariuszy obcokrajowców, jeśli chce, aby poczuli się oni częścią zespołu. Stygmatyzacja niezbyt sprzyja integracji.

obszar / KULTURA

„Klub Obcokrajowca” w bibliotece Europejskiego Centrum Solidarności. Od pomysłu do realizacji

1. Spotkanie

Biblioteka Europejskiego Centrum Solidarności przez kilka miesięcy uczestniczyła w pracach nad modelem ds. integracji imigrantów i imigrantek, tworzonym przez miasto Gdańsk. Dyskusje w zespole roboczym zainspirowały bibliotekarzy do podjęcia własnych działań. Skorzystali z wiedzy działającego w Gdańsku Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek (CWII), którego przedstawiciele poznali w trakcie prac nad modelem. Bibliotekarze skonsultowali z CWII pomysły i plany działań biblioteki na rzecz integracji imigrantów. Efektem spotkania było zaproszenie do biblioteki ECS obcokrajowców. W celach promocyjnych zaproszenie zamieszczono na stronie internetowej oraz Facebooku zarówno ECS, jak i CWII.

Wsparciem merytorycznym przy tworzeniu oferty dla tej grupy użytkowników bibliotek mogą służyć także inne organizacje pracujące na rzecz integracji mieszkających w Polsce obcokrajowców: Fundacja Ocalenie, Centrum Inicjatyw Międzykulturowych, Fundacja Dialog, Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (IOM), Polskie Forum Migracyjne, Stowarzyszenie Nomada.

2. Słuchanie

Spotkania dla obcokrajowców, oferowane przez bibliotekę ECS, miały być poświęcone kulturze polskiej. Kilka osób związanych z CWII bardzo dobrze przyjęło tę propozycję. Okazało się, że interesuje ich współczesna literatura i kultura polska – chcą wiedzieć, jakie książki czytają Polacy, dlaczego śmiejemy się z filmów Barei i jak niedźwiedź Wojtek poszedł na wojnę z armią gen. Andersa. Zagadnienia dotyczące kultury obcokrajowcy wzbogacili o tematy związane z historią Gdańska oraz lekcje języka polskiego. Jedną z podstawowych przeszkód poznawania obcych kultur jest, niestety, bariera językowa. Uczestnicy spotkań wyrazili potrzebę nauki polskiego jako priorytetową, by móc w pełni i aktywnie uczestniczyć w życiu Gdańska. Tak narodził się Klub Obcokrajowca. Dodatkowo uczestnicy pierwszego spotkania w bibliotece zasugerowali, by uzupełniła ona księgozbiór o podręczniki do nauki języka polskiego na różnych poziomach zaawansowania.

3. Działanie

Prowadzenia spotkań dotyczących literatury, kultury i Gdańska podjęli się pracujący w bibliotece ECS bibliotekarze. Spotkania te odbywają się z reguły w bibliotece, jednak organizatorzy zaproponowali również tematyczne wycieczki po mieście, np. we wrześniu 2015 roku odbyła się pierwsza z nich – pływając kajakami po Opływie Motławy, zdobywali wiedzę na temat zabytków Gdańska. Prowadzenie lekcji języka polskiego jako obcego to zadanie wymagające fachowej wiedzy i umiejętności, przede wszystkim metodycznych. Bibliotekarze, nie czując się na siłach, by takie lekcje animować, zaprosili do współpracy studentów polonistyki Uniwersytetu Gdańskiego, zrzeszonych w Kole Młodych Dydaktyków, którzy zajmują się edukacją językową studiujących na UG obcokrajowców. Trzy studentki wolontariuszki zdecydowały się poprowadzić cotygodniowe lekcje języka polskiego w bibliotece ECS. Chcąc odwdziżyć im się za współpracę, biblioteka wystosowała pismo do Rady Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Gdańskiego, prosząc o przyznanie prowadzącym te zajęcia punktów edukacyjnych, niezbędnych do zaliczenia kolejnego roku studiów, a także uznanie przepracowanych godzin jako równoważnych obowiązkowym praktykom pedagogicznym.

W związku z dużym zainteresowaniem lekcjami języka polskiego zdecydowano się podzielić słuchaczy na trzy grupy: Językowy Klub Obcokrajowca (grupy początkująca i zaawansowana) oraz Kulturalny Klub Obcokrajowca (dodatkowe spotkania dla znających już podstawy języka, prowadzone w formie konwersatoriów).

4. Wnioski

Klub Obcokrajowca to platforma stworzona do dyskusji, wymiany międzykulturowych doświadczeń oraz integracji środowiska imigranckiego. W ramach spotkań odbywają się przede wszystkim lekcje języka polskiego, ale także warsztaty, których celem jest przybliżenie historii i kultury Polski. Głównym celem powołania do życia Klubu Obcokrajowca było zorganizowanie cyklicznych spotkań, dzięki którym ich uczestnicy stopniowo będą korzystać z oferty biblioteki ECS. Pomysł ten się sprawdza. Z księgozbioru coraz częściej korzystają uczestnicy Klubu Obcokrajowca, niektórzy biorą czynny udział w spotkaniach działającego przy bibliotece Dyskusyjnego Klubu Książki Czarnego. Przykłady te

dowodzą, że integracja jest osiągalna – wystarczy umiejętność słuchania o potrzebach imigrantów i gotowość wyjścia im naprzeciw.

obszar / KULTURA

Działania na rzecz imigrantów priorytetem w konkursie Wojewódzkiej i Miejskiej Biblioteki Publicznej w Gdańsku

Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna w Gdańsku (WiMBP) od trzech lat organizuje coroczne konkursy na tzw. projekty wewnętrzne dedykowane filiom miejskim. Podobnie jak w latach ubiegłych, również w 2016 roku ogłoszono konkurs na zadania realizowane przez filie. Celem projektów wewnętrznych jest wspieranie wartościowych form promowania czytelnictwa, działanie na rzecz społeczności lokalnej i umacnianie roli biblioteki w społeczności lokalnej. Co roku ustalane są priorytety, które w ramach składanych przez filie projektów będą wyżej punktowane w ocenie komisji powołanej przez dyrektora WiMBP w Gdańsku. W tym roku są to dwa priorytety:

- działania na rzecz seniorów
- działania na rzecz integracji imigrantów ze społecznością lokalną.

Każda z 28 filii WiMBP w Gdańsku może złożyć maksymalnie cztery projekty, które chciałaby realizować w 2016 roku.

Ustalenie priorytetów w tegorocznym konkursie zostało w głównej mierze podyktowane udziałem przedstawicieli WiMBP w budowaniu Modelu Integracji Imigrantów (MII) w Gdańsku.

obszar / EDUKACJA

Współpraca studentów i studentek psychologii oraz pedagogiki Wydziału Nauk Społecznych UG ze Szkołą Podstawową nr 16 i Gimnazjum nr 10 na Oruni Dolnej w zakresie wsparcia pracy edukacyjnej w wielokulturowym środowisku szkolnym (działania w toku, prowadzone od listopada 2015)

Diagnoza potrzeb

W ramach prac nad MII doszło do spotkania dyrektorek oraz nauczycielek pracujących w szkołach na Oruni Dolnej, mających doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą z rodzin imigranckich, z młodymi przedstawicielkami środowiska akademickiego Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. W toku rozmów okazało się, że warto podjąć współpracę między szkołami a uniwersytetem, która będzie wykraczała poza realizację praktyk studenckich i służyła obu podmiotom oraz samym uczniom, zwłaszcza z rodzin imigranckich. Zdiagnozowano braki w zakresie kompetencji komunikacyjnych i międzykulturowych uczniów obu szkół, szczególnie istotne dla klas zróżnicowanych kulturowo. Jednocześnie nauczycielki wskazały na potrzebę wsparcia dzieci, zwłaszcza ze szkoły podstawowej, dodatkowymi zajęciami indywidualnymi. Natomiast dla studentów, zainteresowanych pracą w środowisku wielokulturowym i problemami z tym związanymi, możliwość skorzystania z doświadczenia kadry pedagogicznej szkół na Oruni oraz obserwacji zachowań w klasie szkolnej okazała się okazją do pogłębienia wiedzy i przełożenia teorii na działania praktyczne.

Działanie 1

W ramach praktyk studenckich ogłoszono nabór na ścieżkę specjalizacyjną psychologii międzykulturowej i stworzono grupę, która pod kierunkiem trzech wykładowczyń akademickich zebrała potrzeby warsztatowe klas z Gimnazjum nr 10, w którym uczą się dzieci i młodzież z innych krajów (m.in. Tatarzy Krymscy, Czeczenki, Ukrainka). Na podstawie rozmów z kadry pedagogiczną przygotowano scenariusz trzech spotkań warsztatowych (w planach jest prawdopodobne czwarte

spotkanie), które prowadzone są przez trzy tandemy trenerskie (z udziałem superwizora). Zajęcia o charakterze warsztatowym mają na celu wzmocnienie zachowań uczniów i uczennic służących współpracy w klasie wielokulturowej. Tandemy trenerskie podejmują następujące tematy: współpraca w grupie, komunikacja międzykulturowa, rozwiązywanie konfliktów oraz budowanie empatii.

Każde spotkanie jest omawiane w całym zespole trenerskim wspólnie z superwizorkami, a wnioski są wykorzystywane do tworzenia kolejnych scenariuszy spotkań. Materiał będzie opublikowany jako krótki przewodnik wraz ze scenariuszami zajęć.

Działanie 2

W ramach prac Studenckiego Koła Naukowego Badaczy Kultur „Na Styku” przy Instytucie Pedagogiki UG studenci pedagogiki pracują jako wolontariusze w świetlicach w Szkole Podstawowej nr 16, m.in. pomagając dzieciom w odrabianiu lekcji, wspomagając naukę czytania ze zrozumieniem, współprowadząc zajęcia czytelnicze. Wprowadzeniem do podjęcia wolontariatu było spotkanie z dyrekcją i nauczycielkami szkoły, przedstawiające specyfikę instytucji w kontekście pracy z uczniami ze środowisk imigranckich i grup mniejszościowych.

Wolontariat daje zatem studentom możliwość poznania wielokulturowego środowiska szkoły. W ramach działań Koła „Na Styku” planowane jest również podjęcie badań nad edukacją wielo- i międzykulturową oraz procesami integracji w klasie szkolnej, które będą mogły być potem wykorzystywane w pracach dyplomowych. Formuła współpracy ze szkołą, wypracowana w toku podjętych przez Koło „Na Styku” działań, będzie wykorzystywana również w ramach praktyk studenckich dla kierunku pedagogika, realizowanych w Szkole Podstawowej nr 16 w kolejnych latach.

Wstępna ocena działań

Oba działania są bardzo dobrze oceniane przez same dzieci i młodzież, jak również kadrę pedagogiczną. Pozwalają przełożyć teorie akademickie na praktykę, podnosząc przy tym jakość pracy szkół w zakresie edukacji w klasie wielokulturowej i wspierając proces integracji uczniów i uczennic z rodzin imigranckich oraz z grup mniejszościowych. Jednocześnie przygotowują studentów do podjęcia w przyszłości pracy w środowisku zróżnicowanym kulturowo, m.in. z przedstawicielami mniejszości.

obszar / ZATRUDNIENIE

Konferencja „Kodeks dobrych praktyk dla przedsiębiorców chcących zatrudnić cudzoziemców – jak teorię przekuć w praktykę”

W trakcie prac nad MIII podjęto działania informacyjno-edukacyjne adresowane do pracodawców. Konferencja odbyła się 9 grudnia 2015 roku dzięki współpracy Pracodawców Pomorza, Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Work Service S.A., przy wsparciu Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku.

Program i zagadnienia poruszone podczas konferencji były odpowiedzią na zdiagnozowane przez członków grupy Zatrudnienie problemów i potrzeb, z jakimi borykają się lokalni pracodawcy chcący zatrudnić cudzoziemców. Drugim celem było zaprezentowanie działań na rzecz integracji imigrantów, podjętych przez gdański samorząd.

Wędrowni ludów w XXI wieku

Pierwszy z prelegentów, Dawid Cegiełka, reprezentujący Międzynarodową Organizację ds. Migracji, wprowadził słuchaczy w temat procesów migracyjnych oraz rozlicznych aspektów prawnych, regulujących kwestie statusu i pracy uchodźcy w Polsce. Wyjaśniał, że osoby przyjeżdżające mogą ubiegać się o rozmaite formy ochrony prawnej (np. status uchodźcy, pobyt ze względów humanitarnych, azyl). Z perspektywy pracodawcy szczególnie istotny jest fakt, że wiele form regulacji pobytowych umożliwia podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej bez dodatkowego zezwolenia. Prezentacja została uzupełniona demonstracją narzędzia wspierającego pracodawców – aplikacji Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, która prowadząc użytkownika przez intuicyjny system informacyjny, pomoże szybko ustalić sytuację prawną cudzoziemca.

Wyzwania administracyjne

Agnieszka Benet z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku przedstawiła zasady i procedury związane z dokumentacją migracyjną. Pokazała skalę spraw, jakie wpływają do urzędu i zaprezentowała statystyki pokazujące wzrost procedur powiązanych z zezwoleniami pobytowymi i zezwoleniami na pracę. „Aktualnie okres oczekiwania na wydanie decyzji w naszym oddziale, przy komplecie wszystkich dokumentów, wynosi około czterech miesięcy” – przyznała. Do tego wątku odniosła się również Jolanta Kołakowska, przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, ze stanowiska doradcy EURES (sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia). Mówiła o zasadach uzyskiwania oświadczeń o powierzenie pracy cudzoziemcowi i o pomocnym mechanizmie administracyjnym dla pracodawcy, tzw. procedurze uproszczonej, wypracowanej z myślą o mieszkańcach Białorusi, Ukrainy, Mołdawii, Gruzji, Armenii oraz Rosji.

Zwrócono uwagę na skutki uboczne przeciągających się w czasie procesów rejestracyjnych, którymi są np. nielegalni pośrednicy, obiecujący migrantom pomoc w szybszym uzyskaniu wizy. Zdaniem prelegentek równie szkodliwym i nagminnym zjawiskiem są przypadki pobierania opłat za oświadczenia zatrudnieniowe (oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi).

Widoki na przyszłość

Kolejna prezentacja – Anny Dukowskiej, przedstawicielki Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, była podsumowaniem działań wypracowanych w ramach zespołu ds. MII w Gdańsku, a więc zapewnienia złożonego wsparcia samorządowego dla cudzoziemców. Opisane zostały główne obszary projektu, nad którymi właśnie trwały prace (stworzenie w Gdańsku przyjaznych warunków do życia w kontekście zjawiska migracji – pomoc społeczna, lokalne społeczności, praca, mieszkalnictwo, edukacja, zdrowie, kultura, przemoc).

Liczby, które wskazują obecnie na dobrą sytuację polskiego rynku pracy (stopa bezrobocia spadająca nieprzerwanie od 7 miesięcy, najniższy wskaźnik bezrobocia od 2008 roku), były głównym narzędziem, które wykorzystywał w prezentacji wieńczącej Krzysztof Ingot, dyrektor Działu Rozwoju Rynków Work Service S.A. Potencjał polskiego rynku pracownika i pracodawcy można zobrazować na wiele sposobów, lecz twarde dane wydają się być najbardziej wypróbowanym sposobem. Krzysztof Ingot skupił się na sprecyzowanej przez Work Service S.A. grupie imigrantów – pracownikach ukraińskich. Jak wykazał, dynamika przyjazdów i przemieszczania się zależy wciąż w dużej mierze od znaczących ośrodków przemysłowych. Motywacje i zachowania przyjezdnych bywają skrajnie odmienne i często trudne do przewidzenia przez pracodawcę. Zdarza się, że Polska jest traktowana jako kraj buforowy, służący rozbudowie i utrzymaniu szarej strefy (imigrant jest zarejestrowany w Polsce, lecz w rzeczywistości pracuje nieoficjalnie np. w Niemczech).

„Nasi zachodni sąsiedzi to przykład specyficzny. To kraj szczegółowo i konsekwentnie monitorujący zapotrzebowanie na swoim rynku pracy. Znajduje się w opozycji do Polski, zmagającej się z powracającym problemem braku dostosowania polskiej edukacji do wymagań pracodawców” – ocenił Krzysztof Inglot.

Konieczność organizowania tego rodzaju konferencji potwierdziła liczba uczestników reprezentujących szerokie spektrum branż lokalnego biznesu oraz ich wnikliwe pytania. Problemy miały wspólny mianownik: konieczność poznania regulacji migracyjnych w stopniu na tyle szczegółowym, aby potem uniknąć niepotrzebnych komplikacji prawno-finansowych na linii pracodawca – pracownik.

11. SŁOWNIK TERMINÓW

AKULTURACJA / wchodzenie w odmienny krąg kulturowy. W zetknięciu się z odmiennością kulturową, a zwłaszcza przy dłuższym pobycie w kręgu odmiennym kulturowo – wybierane są różne strategie akulturacyjne. Wybrana strategia jest wypadkową dwóch czynników: decyzji uchodźcy/imigranta oraz sposobu, w jaki reaguje na jego obecność otoczenie. Za każdą z czterech strategii akulturacyjnych (integracja, asymilacja, separacja i marginalizacja) kryją się przekonania migranta co do kultury ojczystej i kultury kraju przyjmującego. Z przyjęcia każdej z tych strategii wynikają dla jednostki konsekwencje psychologiczne i społeczne²².

ASYMILACJA / jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na przystosowaniu się i przyjęciu przez imigranta norm i wartości kraju, w którym się osiedlił. Proces asymilacji oznacza odrzucenie wartości i norm kraju ojczystego i przyjęcie nowej tożsamości kulturowej narodu dominującego w danym kraju. Proces asymilacji jest zazwyczaj efektem aktywnej polityki państwa przyjmującego imigranta oraz społeczeństwa oczekującego jak największego dostosowania się do dominującej na danym terytorium kultury.

ASYSTENT KULTUROWY / osoba towarzysząca oraz wspierająca proces edukacyjny cudzoziemskiego ucznia. Asystent kulturowy musi władać językiem kraju, z którego pochodzi uczeń, oraz znać jego kulturę i umieć zidentyfikować różnice kulturowe.

AZYL / w Polsce oznacza formę ochrony cudzoziemców. Przyznaje się ją, biorąc pod uwagę interes państwa, a nie międzynarodowe przepisy zobowiązujące Polskę do ochrony osób prześladowanych. Oznacza to, że Polska może udzielić ochrony cudzoziemcowi, który o nią poprosi, nawet gdy dana osoba nie spełnia międzynarodowych kryteriów²³.

DYSKRYMINACJA (łac. *discriminatio* – rozróżnianie) / traktowanie pewnych osób lub grup społecznych w inny sposób, zwykle mniej sprawiedliwy, niż innych osób i grup. Oparta jest ona na uprzedzeniach i etykietowaniu. Należy pamiętać, że jest ona kwestią władzy, czyli tego, kto definiuje pewne grupy jako nadrzędne lub podrzędne. Nieuzasadnione różnicowanie czyjejsz sytuacji albo praw, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan cywilny oraz rodzinny, określane jest jako dyskryminacja. Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie, prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Każde takie działanie stanowi naruszenie zasady równego traktowania i jest pogwałceniem podstawowych praw i wolności człowieka²⁴.

²² K. Białek i in., *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*, Warszawa 2008.

²³ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

²⁴ <http://www.siecrownosci.gov.pl/slownik-pojec/art,19,dyskryminacja.html>, dostęp: 5.01.2016.

EDUKACJA ANTYDISKRYMINACYJNA (EA) / to świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności²⁵.

EMIGRANCI / osoby, które opuszczają swój kraj i migrują do innego. Może mieć to charakter dobrowolny lub przymusowy. Przyczyny emigracji mogą być zatem polityczne, gospodarcze, religijne, naukowe. Emigrant, który osiadł w jakimś obcym kraju, jest w nim zarazem imigrantem²⁶.

FACYLITACJA / to proces, w którym jedna osoba pomaga innym w realizacji zamierzonych celów i podnosi jakość wspólnej pracy. Facylitator to osoba neutralna i mająca uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie merytoryki spotkania, zwiększa efektywność pracy grupy w realizacji zamierzonych celów, w skomplikowanych sytuacjach stosuje interwencję, aby pomóc grupie w: rozpoznaniu problemu, określeniu możliwych rozwiązań problemów, podejmowaniu decyzji, przygotowaniu planów dalszych działań²⁷.

FAZY STAWANIA SIĘ UCHODźCĄ / 1. faza przedemigracyjna, 2. ucieczka, 3. dotarcie do kraju pierwszego azylu, 4. osiedlenie się w nowym kraju, 5. faza repatriacyjna – powrót po wielu latach do kraju rodzinnego²⁸.

GETTOIZACJA / polityka mieszkaniowa prowadząca do powstawania odizolowanych przestrzeni miejskich, przeznaczonych do zamieszkania dla mniejszości narodowej, etnicznej, kulturowej, religijnej bądź osób wykluczonych ekonomicznie.

IMIGRANCI / to osoby, które zmieniają kraj zamieszkania z własnej woli, dla polepszenia warunków życia, chęci rozwoju lub poznania innych krajów. Wśród nich jedna grupa to imigranci legalni, druga to osoby bez prawa pobytu. Legalność pobytu ma ogromne znaczenie dla ogólnego stanu psychicznego imigranta, jego rozwoju osobistego i zawodowego²⁹.

IMIGRANCI EKONOMICZNI / osoby, które zmieniają kraj zamieszkania w celu polepszenia swoich warunków socjalno-bytowych (znalezienia lepszej pracy i zarobków). Do imigrantów ekonomicznych zaliczane są również osoby opuszczające swój kraj pochodzenia z powodu głodu, biedy czy też wykluczenia ekonomicznego.

INDYWIDUALNY PROGRAM INTEGRACJI / jest instrumentem pomocy społecznej, stanowi formę realizacji pomocy mającej na celu wspieranie procesu integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą. Jest to zatwierdzana przez wojewodę, a zawierana przez ubiegającego się o przyznanie pomocy cudzoziemca z powiatowym centrum pomocy rodzinie (w Gdańsku z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie) umowa dwustronna, która określa wysokość, zakres i formy pomocy dla danego podmiotu oraz wzajemne zobowiązania stron. Zakres przedmiotowy pomocy dla cudzoziemca jest szeroki i obejmuje zarówno świadczenia w formie

²⁵ M. Branka i in., *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, s. 7.

²⁶ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

²⁷ <http://www.facylitacja.com/facylitacja/co-to-jest-facylitacja.html>, dostęp: 10.04.2016.

²⁸ K. Białek i in., op. cit.

²⁹ Ibidem.

pieniężnej, jak i niepieniężnej. Wysokość, zakres i formy pomocy uzgodnione zostają w indywidualnym programie integracji w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej i jego rodziny. Pomocy, bez względu na uzgodnione formy, udziela się przez maksymalnie 12 miesięcy.

INSTYTUCJE RYNKU PRACY / podmioty realizujące zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, które wchodzi w skład polityki społecznej³⁰.

INTEGRACJA / jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na połączeniu cech i wartości dwóch kultur, bazuje na poczuciu wzajemnej akceptacji kultur. Każdorazowo podejmowana jest decyzja, z którego kręgu kulturowego zaczerpnąć sposoby radzenia sobie z daną sytuacją. Jest to optymalna strategia z punktu widzenia zdrowego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie³¹.

KOMPETENCJA MIĘDZYKULTUROWA / to zdolność osoby uczącej się do zachowania się adekwatnie i umiejętnie w momencie zetknięcia się z działaniem, postawą i oczekiwaniami obcych kultur. Adekwatność i umiejętność zachowania się oznaczają, że osoba zdaje sobie sprawę z różnic kulturowych pomiędzy jej kulturą i obcą oraz jest w stanie sprostać problemom z różnych kultur wynikających z tych różnic³².

MARGINALIZACJA / jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na odrzuceniu norm i wartości obu kultur: swojej kultury ojczystej i kultury kraju przyjmującego. Może być spowodowana utratą kontaktu ze swoją grupą i niechęcią wobec nowych kontaktów. Prowadzi do poczucia alienacji i utraty tożsamości, często jej skutkiem są zaburzenia psychiczne, może też prowadzić do zachowań kryminogennych³³.

MENTORING TANDEMOWY / w MII pod tym pojęciem rozumie się relację partnerską między imigrantem a osobą z kraju przyjmującego, która ma za zadanie m.in. wspierać swojego partnera w procesie akulturacji, pomagać mu odnaleźć się w nowych warunkach, realiach życia codziennego, rynku mieszkaniowego, pracy, ścieżce edukacji. Przykładem może być relacja między studentem z zagranicy a studentem z Polski, polegająca na praktycznej pomocy i wsparciu osoby z innego kontekstu kulturowego w odnalezieniu się na polskiej uczelni i integracji ze środowiskiem akademickim.

MIESZKANIE WSPOMAGANE / usługa skierowana do osób i rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, świadczona w lokalnej społeczności: a) w postaci mieszkania chronionego, o którym mowa w ustawie z 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej lub b) w postaci mieszkania lub domu przygotowującego osoby w nim przebywające, pod opieką specjalistów, do prowadzenia samodzielnego życia lub zapewniającego pomoc w prowadzeniu samodzielnego życia. Mieszkanie lub dom może być prowadzone przez podmioty ekonomii społecznej. Może być prowadzone jako usługa mieszkania: ▪ treningowego, przygotowującego osoby w nim przebywające do prowadzenia samodzielnego życia, usługa ma charakter okresowy i służy określonym kategoriom

³⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

³¹ Ibidem.

³² B. Banach, *Interkulturowa tendencja we współczesnej glottodydaktyce* [w]: *Język w komunikacji*, red. G. Habrajska, t. 3, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2001.

³³ K. Białek i in., op. cit.

osób (w szczególności osobom opuszczającym pieczę zastępczą, osobom bezdomnym, osobom z zaburzeniami psychicznymi) w osiągnięciu częściowej lub całkowitej samodzielności, m.in. poprzez trening samodzielności, poradnictwo, pracę socjalną lub inne usługi aktywnej integracji; ▪ wspieranego, stanowiącego alternatywę dla pobytu w placówce zapewniającej całodobową opiekę. Usługa ma charakter pobytu stałego lub okresowego (w przypadku potrzeby opieki w zastępstwie za opiekunów faktycznych). Służy osobom starszym i osobom z niepełnosprawnościami, w szczególności osobom niesamodzielnym i wymagającym wsparcia w formie usług opiekuńczych. Formą mieszkania wspomaganego nie jest mieszkanie/lokal socjalny.

MIĘDZYKULTUROWOŚĆ / oddziaływania pomiędzy różnymi kulturami, które pozwalają na budowanie między nimi relacji i wzajemne poznanie. Istotą interkulturowości jest komunikacja, która pozwala rozpoznać sytuację, gdy dochodzi do interakcji między przedstawicielami różnych kultur. Wymiana wiedzy, idei, myśli, pojęć i emocji między przedstawicielami różnych kultur³⁴.

MIGRANCY / osoby, które zmieniają swój kraj pobytu z różnych powodów: politycznych, gospodarczych lub wyłącznie turystycznych. Najczęściej robią to z własnego wyboru, nie pod wpływem przymusu. Nie potrzebują dodatkowego wsparcia prawnego czy ochrony politycznej w kraju, do którego przybywają³⁵.

MNIEJSZOŚCI NARODOWE I ETNICZNE / w Polsce zamieszkuje dziewięć mniejszości narodowych (Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy i Żydzi) oraz cztery mniejszości etniczne (Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy). W swoich społecznościach kultywują tradycje narodowe i religijne, ale są też częścią tego samego, co wszyscy Polacy systemu kulturowego³⁶.

MOBILNOŚĆ SPOŁECZNA (ruchliwość społeczna) / socjologiczna zmiana pozycji społecznej jednostek lub grup społecznych w ramach zastanej struktury społeczeństwa bądź na skutek przeobrażeń tej struktury. Ruchliwość społeczna pionowa (wertykalna), związana z istnieniem uwarstwienia społecznego, polega na przechodzeniu z niższych pozycji na wyższe (awans społeczny) lub z wyższych na niższe (degradacja społeczna); dotyczy może przechodzenia przez jednostki szczebli w ramach jednej hierarchii służbowej, przechodzenia między klasami i warstwami społecznymi, jak i zmian pozycji społecznej całych grup w wyniku rewolucji społecznej, technicznej lub zmian w ustroju gospodarczym itp.; ruchliwość społeczna pionowa może się dokonywać w ramach jednego pokolenia (ruchliwość społeczna wewnątrzpokoleniowa) lub w ciągu kilku pokoleń (ruchliwość społeczna międzypokoleniowa). Ruchliwość społeczna pozioma (horyzontalna) obejmuje procesy przestrzennego przemieszczania się ludności (migracja) oraz procesy przechodzenia z jednej grupy społecznej do drugiej bez zmiany pozycji społecznej. Procesy ruchliwości społecznej, powodujące przeobrażenia struktury społecznej, zmieniają także więź społeczną, organizację społeczną i kulturę, obyczaje oraz wzory zachowania. Współcześnie tendencja do intensyfikacji ruchliwości społecznej jest charakterystyczna dla wszystkich społeczeństw wysoko rozwiniętych³⁷.

MOWA NIENAWIŚCI / publiczne wypowiedzi słowne lub pisemne oraz przedstawienia ikonizacyjne, które wyrażają w sposób skrajny negatywne uczucia i poglądy pod adresem jednostek lub grup, są to:

³⁴ K. Białek i in., op. cit.

³⁵ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

³⁶ K. Białek i in., op. cit.

³⁷ <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ruchliwosc-spooleczna;3969800.html>, dostęp: 10.04.2016.

poniżenia, znieważenia, pomówienia, wypowiedzi lżące, oskarżające i wyszydzające. Wypowiedzi uznawane za mowę nienawiści dotyczą najczęściej zjawiska rasizmu, nienawiści wobec mniejszości seksualnych oraz ksenofobii. Mowa nienawiści stosowana bywa w orzecznictwie prawnym jako moment graniczny wolności słowa, ograniczający swobodę wypowiedzi. Wolność wypowiedzi jest ograniczona poprzez godność drugiej osoby oraz ochronę jej prawa do swobody myśli, sumienia, wyznania.

NIELEGALNI IMIGRANCY / osoby, które przedostały się do innego kraju lub przebywają w nim, łamiąc obowiązujące prawo, np. nie opuściły granic państwa, kiedy skończyła im się wiza. Nielegalny imigrant może, ale nie musi, mieć prawo do ubiegania się o status uchodźcy. Nielegalne przekroczenie granicy nie pozwala we wszystkich sytuacjach na uzyskanie ochrony, ale czasami uchodźca może przekroczyć granicę własnego państwa wyłącznie nielegalnie³⁸.

OCHRONA UZUPEŁNIAJĄCA / patrz: status ochrony uzupełniającej.

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE / to niebędące jednostkami sektora finansów publicznych i nie działające w celu osiągnięcia zysku osoby prawne utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia z wyłączeniem m.in. partii politycznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, samorządów zawodowych, fundacji, których jedynym fundatorem jest Skarb Państwa. Organizacje pozarządowe zwykle działają jako stowarzyszenia lub fundacje. Zakres i formy ich aktywności są bardzo różne. Najczęściej zajmują się kulturą, ekologią, prawami człowieka, nauką i techniką³⁹.

POBYT TOLEROWANY / przyznawany jest osobom, które nie kwalifikują się do otrzymania statusu uchodźcy, ale potrzebują pomocy. W polskiej praktyce ten status udzielany jest osobom, którym odmówiono statusu uchodźcy, ale jednocześnie nie można ich wydalić do kraju pochodzenia z powodu zagrożenia wolności, zdrowia, życia, a także innych przyczyn niezależnych od cudzoziemca, jak np. brak podpisanych umów ekstradycyjnych⁴⁰.

PRACA SOCJALNA / świadczenie na rzecz poprawy funkcjonowania osób i rodzin w ich środowisku społecznym. Prowadzona jest: ▪ z osobami i rodzinami w celu rozwinięcia lub wzmocnienia ich aktywności i samodzielności życiowej; ▪ ze społecznością lokalną w celu zapewnienia współpracy oraz koordynacji działań instytucji i organizacji istotnych dla zaspokajania potrzeb członków społeczności. Praca socjalna może być prowadzona na podstawie kontraktu socjalnego. W pracy socjalnej wykorzystuje się właściwe tej działalności metody i techniki, stosowane z poszanowaniem godności osoby i jej prawa do samostanowienia. Praca socjalna świadczona jest osobom i rodzinom bez względu na ich dochód⁴¹.

PRZESIEDLANIE / przenoszenie uchodźców z kraju spoza UE, np. z Libanu, do Polski.

RELOKACJA / przenoszenie uchodźców z jednego kraju europejskiego, np. Włoch, do Polski.

³⁸ Ibidem.

³⁹ http://www.pozytek.gov.pl/Podstawowe_pojecia,380.html, dostęp: 10.04.2016.

⁴⁰ K. Białek i in., op. cit.

⁴¹ <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/formy-udzielanej-pomocy/praca-socjalna/>, dostęp: 10.04.2016.

REPATRIANCI / osoby, które z różnych powodów znalazły się poza granicami swojego państwa i decydują się na powrót do ojczyzny, zorganizowany przez administrację państwa, inne instytucje publiczne lub samodzielny. Osoby, których co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradiadków było narodowości polskiej oraz które wykażą swój związek z polskością⁴².

SEPARACJA / jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na oddzieleniu się i zanegowaniu kultury kraju przyjmującego i w tym samym czasie kultywowanie swoich tradycji ojczystych. Wynika z chęci zachowania tradycyjnego stylu życia i obrony tradycyjnych wartości. Wiąże się z odbiorem kultury kraju przyjmującego jako mniej wartościowej. Często jest skutkiem traktowania przybyszów w nieprzyjazny sposób, a ich kultury jako mało wartościowej⁴³.

SOCJALIZACJA / proces uczenia się i uwewnętrznienia (internalizacji) kulturowo uwarunkowanych reguł i wzorów zachowania. Ten długotrwały proces obejmuje przyswajanie sobie i biegle opanowywanie społeczno-kulturowych norm, postaw, wartości i systemów przekonań⁴⁴.

STATUS OCHRONY UZUPEŁNIAJĄCEJ / międzynarodowa forma ochrony udzielana osobom, którym odmówiono nadania statusu uchodźcy, lecz którzy w przypadku powrotu do kraju pochodzenia będą realnie narażeni na ryzyko doznania poważnej krzywdy.

STATUS UCHODŹCY / status prawny przyznawany osobie, która spełnia kryteria określone w prawie międzynarodowym. Dane państwo, nadając status uchodźcy, gwarantuje jej pewne prawa na swoim terytorium. Chodzi przede wszystkim o prawo do pobytu na bezpiecznym terytorium (czyli nieodesłania do kraju, w którym życie lub bezpieczeństwo cudzoziemca byłoby zagrożone)⁴⁵.

STEREOTYP / uproszczony, zgeneralizowany zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi, zawierający wyróżniające ich cechy psychologiczne⁴⁶.

STRES AKULTURACYJNY / stres wynikający z procesu akulturacji (patrz: akulturacja), np. wynikający z utrudnień w codziennym funkcjonowaniu w nowym środowisku kulturowym, związany np. z poszukiwaniem mieszkania, wizytami w urzędzie, szukaniem pracy, kształceniem. Może prowadzić do obniżenia samopoczucia i poziomu satysfakcji z życia osoby przystosowującej się do życia w innej kulturze niż własna. Obejmuje poziomy fizyczny, psychiczny i społeczny funkcjonowania⁴⁷. Im większe jego natężenie, tym większe prawdopodobieństwo wystąpienia u jednostki zachowań dezadaptacyjnych typu wrogość, niepewność czy depresja.

⁴² K. Białek i in., op. cit.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

⁴⁶ K. Białek i in., op. cit.

⁴⁷ P. Boski, *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Warszawa 2010, s. 523; E. Kownacka i in., *Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym. Praktyczny poradnik dla doradcy zawodowego pracującego z klientem odmiennym kulturowo*, Warszawa 2007, s. 30.

SUPERWIZJA / metoda konsultacji używanych w psychoterapii i innych dyscyplinach z zakresu opieki nad zdrowiem psychicznym. Superwizja polega na konsultowaniu pracy z klientem w oparciu o ustrukturyzowany dialog. Celem superwizji jest ewaluacja własnego doświadczenia pracy z klientem. Superwizja może przebiegać indywidualnie lub grupowo.

SYNDROM OCALONYCH / silny psychologiczny skutek uchodźstwa. Osoby, które przeżyły utratę najbliższych osób, przeżywają silną agresję i złość na ten stan rzeczy, poczucie winy za śmierć najbliższych w sytuacji, gdy oni przeżyli. Formą kompensowania tej straty jest ciągłe powracanie myślami i rozmowami do wydarzeń i osób pozostawionych w ojczyźnie, oglądanie starych, fotografii i filmów⁴⁸.

SYNDROM STRESU POURAZOWEGO (PTSD) / kategoria diagnostyczna obejmująca reakcję jednostki na sytuacje bolesne i urazowe. Objawy PTSD to między innymi: przeżywanie na nowo urazowej sytuacji w natrętnych wspomnieniach i koszmarach sennych, poczucie odrętwienia i przytępienia uczuciowego, odizolowanie od innych ludzi, brak reakcji na otoczenie, niezdolność do przeżywania przyjemności, unikanie działań i sytuacji, które mogłyby przypomnieć przeżyty uraz, stan nadmiernego pobudzenia z nadmierną czujnością, bezsenność lub nadmierna senność, lęk, depresja, myśli samobójcze. Rodzaj zaburzenia lękowego będący efektem przeżycia ekstremalnie traumatycznego wydarzenia. Jest to opóźniona lub przedłużona reakcja. Początek zaburzenia występuje po okresie latencji, który może trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy⁴⁹.

SZOK KULTUROWY / według modelu Adlera jest to pięciostopniowy proces edukacyjno-rozwojowy o możliwych zarówno negatywnych, jak i pozytywnych konsekwencjach. Przejście przez ten proces jest związane z możliwością wypracowania tożsamości dwu- lub wielokulturowej i możliwości satysfakcjonującego funkcjonowania w więcej niż jednym kontekście kulturowym. Pierwszy etap tego modelu to faza turystyczna, w drugim etapie pojawia się poczucie napięcia i dezorientacji wywołanej różnicami kulturowymi, trzeci etap to początek procesu powrotu do zdrowia po trudnościach poprzedniego etapu, w czwartym etapie stabilizują się emocje, możliwe staje się doświadczenie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów nowej kultury, piąty etap to utworzenie się tożsamości dwu- lub wielokulturowej⁵⁰.

TANDEM JĘZYKOWY / poznawanie języka i kultury w ramach spotkań dwóch osób zainteresowanych wymianą i wzajemnym uczeniem się. Może być częścią lub uzupełnieniem tradycyjnego kursu językowego (w formie kursu tandemowego), jak również samodzielnym przedsięwzięciem, również o charakterze spotkań nieformalnych. Opiera się na zasadach wzajemności i autonomii uczących się. Partnerzy mogą być na różnym poziomie znajomości języka. Nauka w tandemie ma na celu nie tylko poznawanie reguł gramatycznych i słownictwa, ale również rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i kompetencji międzykulturowych⁵¹.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ M. Pasieka, G. Krajewski, *Stacjonarny tandem językowy – o rozwijaniu kompetencji międzykulturowej*, „Języki Obce w Szkole” 2002, nr 3, s. 16–22.

UCHODŹCA / osoba, która z powodu uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu rasy, narodowości, religii, poglądów politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej przebywa poza terytorium swojego państwa i z powodu tych obaw nie chce lub nie może korzystać z ochrony tego państwa (definicja z Konwencji genewskiej o statusie uchodźców [1951])⁵².

UPRZEDZENIE / dokonanie z góry oceny lub przyjęcie z góry opinii na temat innej osoby lub grupy osób bez posiadania wiedzy i zbadania faktów na jej temat. Upředzenia są często wzmacniane przez stereotypy i są zazwyczaj oparte na założeniach, uczuciach lub przekonaniach, które mogą wpłynąć na percepcję i zachowanie⁵³.

WIELOKULTUROWOŚĆ (ang. *multiculturalism*) / obejmuje trzy znaczenia: 1) w płaszczyźnie opisowej wskazuje po prostu na wielość kultur, jest więc stwierdzeniem obiektywnego faktu zróżnicowania kulturowego danego społeczeństwa lub — szerzej — faktu istnienia na świecie odmiennych kultur etnicznych, grup religijnych, subkultur itp.; 2) oznacza również politykę rządową zmierzającą do niwelacji napięć społecznych związanych z faktem wielokulturowości danej populacji; 3) jest też nazwą pewnej doktryny, ruchu, nawet filozofii. W tym ostatnim przypadku oznacza działania środowisk mniejszościowych skierowane na emancypację i pełniejszy udział różnych środowisk w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym kraju⁵⁴.

WŁĄCZENIE SPOŁECZNE / proces likwidacji przeszkód i różnego typu barier społecznych niepozwalających na funkcjonowanie jednostek bądź grup w szerszej rzeczywistości.

⁵² *Recommendations on Statistics of International Migration*, Revision 1, ONZ.

⁵³ <http://www.sieczownosci.gov.pl/sloownik-pojec/art,84,upzedzenie.html>, dostęp: 5.01.2016.

⁵⁴ Encyklopedia PWN, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wielokulturowosc;3995791.html>, dostęp: 26.02.2016.

12. ZESPÓŁ DS. MODELU INTEGRACJI IMIGRANTÓW W GDAŃSKU

Grupa zarządzająca

Piotr Olech / przewodniczący, Urząd Miejski w Gdańsku, zastępca dyrektora Wydziału Rozwoju Społecznego ds. integracji społecznej

Marta Siciarek / wiceprzewodnicząca, prezeska Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Wiesława Wiktorska / sekretarz, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

Anna Gaj-Sokołowska / koordynatorka, Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

dr Anna Strzałkowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

Liderzy tematycznych grup roboczych

EDUKACJA

Nina Markiewicz-Sobieraj / Szkoła Podstawowa nr 16 w Gdańsku

dr Katarzyna Stankiewicz / liderka grupy, Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki

KULTURA

Patrycja Medowska / Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku

MIESZKALNICTWO

Tomasz Nowicki / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

POMOC SPOŁECZNA

Paulina Dziekan / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

PRACA

Anna Dukowska / Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

PRZEMOC / DYSKRYMINACJA

Karol Liliana Lopez / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Przemysław Kluz / Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej

ZDROWIE

Dorota Stępień-Tłuchowska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

Doradcy grup tematycznych

EDUKACJA SZKOLNA

Kinga Białek / Fundacja „Świat na wyciągnięcie ręki”

EDUKACJA WYŻSZA

Anna Dąbrowska / Stowarzyszenie Homo Faber

RYNEK PRACY

Iwona Cichowicz / Fundacja Ocalenie

POMOC SPOŁECZNA

Piotr Bystrianin / Fundacja Ocalenie

SPOŁECZNOŚCI ROMSKIE

Andrzej Grzymała-Kazłowski / ekspert niezależny

PRZEMOC/DYSKRYMINACJA

Katarzyna Słubik / Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

MIESZKALNICTWO, ZDROWIE, SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Agnieszka Kosowicz / Polskie Forum Migracyjne

KULTURA

Krzysztof Czyżewski / Fundacja Pogranicze

Dodatkowe wsparcie i konsultacje

Janina Owczarek / Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, Krajowe Biuro w Warszawie

Grupa EDUKACJA

Nina Markiewicz-Sobieraj / liderka grupy, dyrektorka Szkoły Podstawowej nr 16 im. Władysława Broniewskiego w Gdańsku

dr Katarzyna Stankiewicz / liderka grupy, Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki

Jolanta Andrysiak-Olszewska / Kuratorium Oświaty w Gdańsku, Wydział Strategii Nadzoru Pedagogicznego

Bogumiła Bieniasz / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

Jolanta Bocian / Gimnazjum nr 10 w Gdańsku

Beata Bukowska / Gimnazjum nr 10 w Gdańsku

Anna Dąbrowska / Stowarzyszenie Homo Faber

Lilya Dulinova / przedstawicielka środowiska imigrantów

Danuta Galant / Szkoła Podstawowa nr 16 im. Władysława Broniewskiego w Gdańsku

Liliana Gdowska / Gimnazjum nr 26 w Gdańsku im. Jana III Sobieskiego w Gdańsku

Aleksandra Goryszewska / Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 3 w Gdańsku

dr Dorota Jaworska-Matys / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki

dr Natasza Kosakowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Psychologii

Iwona Kuźmińska / Gimnazjum nr 10 w Gdańsku

prof. dr hab. Aneta Lewińska / Uniwersytet Gdański, Wydział Filologiczny, Instytut Filologii Polskiej, Centrum Kultury i Języka Polskiego dla Cudzoziemców

Lucyna Maculewicz / Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 3 w Gdańsku

Barbara Niemiec / Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

prof. dr hab. Cezary Obracht-Prondzyński / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa

Joanna Pietrzak / Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku

dr Anna Strzałkowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa

Katarzyna Szczepańska / Szkoła Podstawowa nr 45 im. Bohaterów Westerplatte w Gdańsku

Renata Świrko / Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku

dr Małgorzata Zielińska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki

dr Magdalena Żadkowska / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa

Grupa KULTURA

Patrycja Medowska / liderka grupy, Europejskie Centrum Solidarności, zastępczyni dyrektora i szefowa Wydziału Kultury Obywatelskiej

Katarzyna Błaszowska / Europejskie Centrum Solidarności

Przemysław Czaja / Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Josepha Conrada w Gdańsku

Barbara Ciach / Stowarzyszenie Artystyczno-Społeczne „Feeria”

Anna Dauksza / Fundacja Port Rozwoju

Bogdan Drozdowicz / Fundacja Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej w Gdyni

Anna Fedas / Europejskie Centrum Solidarności

Elżbieta Krzemińska / Związek Ukraińców w Polsce, Zarząd Oddziału Pomorskiego

Tomasz Lipski / Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku

Monika Mikołajczyk / Urząd Miejski w Gdańsku, Biuro Prezydenta ds. Kultury

Iwona Prusko / Stowarzyszenie Artystyczno-Społeczne „Feeria”

Agnieszka Szymik / Europejskie Centrum Solidarności

Pamela Zapata / przedstawicielka środowiska imigrantów

Grupa MIESZKALNICTWO

Tomasz Nowicki / lider grupy, Centrum Wsparcia Integracji Imigrantów w Gdańsku, asystent integracyjny Romów rumuńskich

Mirella Doszczak / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Gospodarki Komunalnej

Magdalena Dyba-Chenenaoui / Gdański Zarząd Nieruchomości Komunalnych

Aws Kinani / przedstawiciel środowiska imigrantów

Paulina Matuszewska-Gruszka / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Gospodarki Komunalnej

Janusz Matynia / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Spraw Obywatelskich

Agnieszka Nowak / Pomorskie Centrum Pomocy Bliźniemu MONAR

Piotr Olech / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

Nina Padun / Fundacja Perechrestja – Zatoka Gdańska

Swietlana Serdukowa / Fundacja Perechrestja – Zatoka Gdańska

Pardelian Stoica / przedstawiciel środowiska imigrantów

Ewa Wołczak / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

Grupa POMOC SPOŁECZNA

Paulina Dziekan / liderka grupy, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku, kierownik Zespołu Ekonomii Społecznej i Współpracy z NGO

Maciej Azarewicz / Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie

Hanna Barcz / Sąd Rejonowy Gdańsk Południe

Dorota Bukowska / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

Krzysztof Iwanow / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Klaudia Iwicka / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Paweł Jaskulski / Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, Koło Gdańskie

Ewa Sobczyk / Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku

Karolina Stubińska / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Wiesława Wiktorska / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

Grupa PRACA

Anna Dukowska / liderka grupy, Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku, kierownik Referatu Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego nr 1

Katarzyna Baranowicz / Pomorski Urząd Wojewódzki, Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców

Paweł Bardon / Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Agnieszka Benet / Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców, Pomorski Urząd Wojewódzki

Natalia Borys / przedstawicielka środowiska imigrantów

Izabela Chorzelska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

Kamila Goman / przedstawicielka środowiska imigrantów

Magdalena Kreft / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Polityki Gospodarczej

Małgorzata Kwiatkowska / Morski Oddział Straży Granicznej im. płk. Karola Barcza, Placówka Straży Granicznej w Gdańsku

Małgorzata Lipska / Pracodawcy Pomorza

Katarzyna Littwin / Gdańska Spółdzielnia Socjalna

Mykhailo Ohienko / Fundacja Port Rozwoju

Justyna Rozbicka-Stanisławska / Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, Koło Gdańskie

Elżbieta Saramak / Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Gdańsku

Julija Stawłowska / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Dariusz Władimiruk / Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Gdańsku

Grupa PRZEMOC/DYSKRYMINACJA

Karol Liliana Lopez / liderka grupy, przedstawicielka środowiska imigrantów oraz Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Mohamed Amer / przedstawiciel środowiska imigrantów

Katarzyna Błańska / Fundacja Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej

Wojciech Borkowski / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Małgorzata Ciuksza / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Piotr Dąbrowski / Izba Celną w Gdyni, Oddział Celny „Port Lotniczy” Gdańsk Rębiechowo

Zdzisław Huzar / Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku

Zbigniew Kowalczyk / Komenda Miejska Policji w Gdańsku

Piotr Lewko / Stowarzyszenie OVUM w Gdyni

Mirosław Marjański / Straż Miejska w Gdańsku

Alicja Nowak / Centrum Interwencji Kryzysowej w Gdańsku

Piotr Rzczycki / Morski Oddział Straży Granicznej im. płk. Karola Barcza, Placówka Straży Granicznej w Gdańsku

Krzysztof Sarzała / Fundacja Dzieci Niczyje

Hanna Syska / Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku

Andrzej Wohlert / Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku

Magdalena Szerszyńska / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku

Grupa SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Przemysław Kluz / lider grupy, Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej, menedżer Domu Sąsiedzkiego „Gościnna Przysiań”

Anna Gaj-Sokołowska / Urząd Miejski w Gdańsku, Wydział Rozwoju Społecznego

dr Anna Horolets / Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych

Aleksandra Kozłowska / Gazeta Wyborcza, Redakcja Trójmiasto
Magdalena Lemańczyk / Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku
Ewa Lieder / posłanka na Sejm RP, Rada Dzielnicy Wrzeszcz Dolny
Ana Matusevic / Instytut Kultury Miejskiej w Gdańsku
Monika Ostrowska / Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku
Dorota Przybylska / Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej
Marta Siciarek / Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku

Grupa ZDROWIE

Dorota Stępień-Tłuchowska / liderka grupy, Urząd Miejski w Gdańsku, inspektor w Wydziale Rozwoju Społecznego
Khedi Alieva / przedstawicielka środowiska imigrantów
Zhabrailov Aminat / przedstawicielka środowiska imigrantów
Ewa Bełdowska / Copernicus – Podmiot Lecznicy sp. z o.o. w Gdańsku
Katarzyna Brożek / Copernicus – Podmiot Lecznicy sp. z o.o. w Gdańsku
Natasha Covalishina / przedstawicielka środowiska imigrantów
Ewa Kamińska / doradca prezydenta miasta Gdańsk ds. polityki społecznej
Anna Kosowska-Trela / Szkoła Podstawowa nr 58 im. Kazimierza Sołtysika w Gdańsku
Karol Kozakiewicz / Okręgowa Izba Lekarskiej w Gdańsku
Gairbekova Larish / przedstawicielka środowiska imigrantów
Agnieszka Mastalerz / Pomorski Oddział Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia
Marzena Miller / Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku
dr Marcin Nowiński / Okręgowa Izba Lekarskiej w Gdańsku
Oksana Szatogo / przedstawicielka środowiska imigrantów
Maria Sztenc / Pomorski Oddział Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia