

SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI PEŁNOMOCNIKA
RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO
TRAKTOWANIA
ZA OKRES
OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2022 R.

Warszawa, 2023

ANNA SCHMIDT
PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA



Spis treści

WSTĘP	3
1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA	4
1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania	4
1.2. Raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030	5
2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA	7
2.1. Działania wynikające ze zobowiązań międzynarodowych i członkostwa Polski w organizacjach międzynarodowych	7
2.1.1. Przygotowywanie stanowisk w sprawach przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskim Trybunałem Praw Człowieka	7
2.2. Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania	9
2.3. Wniosek dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków	12
2.4. Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną	13
3. DZIAŁANIA NA RZECZ OBYWATELI I PRZEDSTAWICIELI GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH	15
3.1. Listy i prośby o interwencję od obywateli	15
3.2. Osoby z niepełnosprawnościami	18
3.2.1. Udział w posiedzeniu Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych	18
3.3. Mniejszości narodowe, etniczne i społeczności posługujące się językami regionalnymi oraz mniejszości wyznaniowe	18
3.3.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych	18
3.4. Dyskryminacja ze względu na płeć	19

3.4.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet.....	19
3.5. Mniejszości seksualne	19
3.5.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w Podgrupie ds. Równości LGBTQIA w ramach Organizacji społeczeństwa obywatelskiego UE	19
4. PROMOWANIE, UPOWSZECHNIANIE I PROPAGOWANIE PROBLEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA	20
4.1. Projekty realizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania	20
4.1.1. Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”	20
4.2. Realizacja projektu pt. „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”	20
4.3. Przygotowania do realizacji dwóch projektów w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego	21
4.4. Monitorowanie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w projektach finansowanych ze środków unijnych	25
4.5. Konferencja organizowana przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania	26
4.5.1. Konferencja „Nie otwieraj drzwi PRZEMOCY”	26
4.6. WYDARZENIA OBJĘTE PATRONATEM HONOROWYM PEŁNOMOCNIKA	27
5. WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI MIĘDZYNARODOWYCH I AMBASAD W TEMATYCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA	28
5.1. Spotkanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania ze Specjalnym Pełnomocnikiem Brytyjskiego Premiera ds. Praw Osób LGBT+, Lordem Nickiem Herbertem	28
5.2. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Panią Heleną Dalli Komisarz UE ds. równouprawnienia	29
5.3. Spotkanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasadorkami	30
5.4. Spotkania przedstawicieli Biura Pełnomocnika	30

WSTĘP

Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania stanowi wykonanie obowiązku określonego w art. 23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156 oraz z 2023 r. poz. 641), zwanej dalej „ustawą równościową”, dotyczącego opracowywania i przedstawiania Radzie Ministrów okresowej informacji na temat działalności Pełnomocnika.

Niniejsze sprawozdanie przedstawia najważniejsze działania i inicjatywy podjęte przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r.

1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA

1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania

Pełnomocnik działa na podstawie przepisów ustawy równościowej. Przepisy ustawy równościowej określają obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na wskazane w niej cechy prawnie chronione oraz organy właściwe w zakresie realizacji zasady równego traktowania.

Tryb powoływania i odwoływania Pełnomocnika został określony w art. 20 ustawy równościowej, zgodnie z którym uprawnienie to przysługuje Prezesowi Rady Ministrów. Pełnomocnik, realizując zasadę równego traktowania, jest podległy Prezesowi Rady Ministrów.

Stosownie do art. 21 ust. 2 ustawy równościowej do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie równego traktowania,
- przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczających skutki powstałe w wyniku naruszenia zasady równego traktowania,
- dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją,
- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania,
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania,
- współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania,
- współpraca z zagranicznymi i międzynarodowymi organizacjami i organami działającymi w zakresie równego traktowania.

Obowiązek wskazania organu lub organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania oraz wspierania równego traktowania, jak również świadczących niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach związanych

z naruszeniem zasady równego traktowania został określony w dyrektywach Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹.

W rozumieniu przepisów dyrektyw wdrażanych ustawą równościową organami odpowiedzialnymi za realizację zasady równego traktowania są Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik. Kompetencje tych organów, niezbędne do promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania, zostały określone w ustawie równościowej oraz ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627, z późn. zm.).

Dyrektywy Unii Europejskiej nałożyły na państwa członkowskie obowiązek wskazania organu lub organów świadczących niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach o dyskryminację, prowadzenia niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz publikacji niezależnych sprawozdań i wydawania zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z dyskryminacją. Kompetencje w tym zakresie realizuje Rzecznik Praw Obywatelskich na podstawie art. 11 ust. 2 oraz art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich.

1.2. Raport z realizacji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030

Prace nad Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (zwanym dalej „Krajowym Programem”) kontynuowane były w 2022 r. na poziomie Rządu i zakończyły się przyjęciem uchwały nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (M.P. poz. 640). Krajowy Program wyznacza cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania w perspektywie wieloletniej. Zgodnie

¹ 1) dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23),

2) dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37),

3) dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23),

4) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180 z 15.07.2010, str. 1).

z ustawą równościową zakres działań przewidzianych w Krajowym Programie obejmuje w szczególności:

- podnoszenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania,
- przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania,
- współpracę z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Krajowy Program jest drugim programem okresowym opracowanym przez Pełnomocnika po dokonaniu ewaluacji poprzedniej edycji Programu, obejmującej lata 2013–2016.

W pierwszych miesiącach obowiązywania Krajowego Programu podjęto starania w celu rekrutacji personelu uzupełniającego zespół Biura Pełnomocnika i pozyskania środków unijnych na realizację poszczególnych zadań, zlecono wewnętrzne analizy najpilniejszych potrzeb legislacyjnych w zakresie równego traktowania. Ponadto Pełnomocnik koordynował współpracę resortów oraz podmiotów spoza administracji rządowej w zakresie realizacji Krajowego Programu.

Biuro Pełnomocnika co kwartał na potrzeby aktualizacji informacji w ramach sprawozdawczości ze spełniania tzw. warunków podstawowych na lata 2021–2027 przesyła informację o stanie prac nad Krajowym Programem do Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej za pośrednictwem Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

2.1. Działania wynikające ze zobowiązań międzynarodowych i członkostwa Polski w organizacjach międzynarodowych

2.1.1. Przygotowywanie stanowisk w sprawach przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskim Trybunałem Praw Człowieka

Biuro Pełnomocnika uczestniczy w procesie przygotowywania stanowiska Polski w sprawach toczących się przed organami Unii Europejskiej. Wśród tych działań wyróżnić można rekomendowanie stronie polskiej przyłączenia się do poszczególnych spraw, jak również budowanie merytorycznej argumentacji w sprawach, w których Polska jest stroną.

Pełnomocnik w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiał w 2022 r. stanowiska w sprawach prejudycjalnych, które rozpatrywane były przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Sprawy te dotyczyły m.in.:

- odmowy transkrypcji zagranicznego aktu urodzenia małoletniego dziecka, będącego obywatelem Polski, gdyż dokument wydany przez właściwe organy jednego z państw członkowskich UE wskazuje jako jego rodziców dwie osoby tej samej płci (C-2/21, *Rzecznik Praw Obywatelskich*²),
- swobody wyboru strony umowy cywilnoprawnej i nieprzedłużenia współpracy publicznego nadawcy telewizyjnego z freelancerem ze względu na jego orientację seksualną (C-356/21, *TP*³),
- różnic w zasadach waloryzacji uposażeń spoczynkowych urzędników i pozostałych ubezpieczonych (C-52/22, *Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau*⁴),
- uwzględniania przy określaniu stażu wymaganego do zatrudniania nauczycieli w instytucjach wyższego szkolnictwa artystycznego wyłącznie doświadczenia

² Postanowienie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 24 czerwca 2022 r. C-2/21 *Rzecznik Praw Obywatelskich* (EU:C:2022:502).

³ Wyrok TSUE z dnia 12 stycznia 2023 r., C-356/21, *TP* (EU:C:2023:9).

⁴ Streszczenie wniosku prejudycjalnego dostępne na stronie TSUE, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=256222&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5048835>

- zawodowego zdobytego w instytucjach krajowych (C-132/22, *Ministero dell'Istruzione, dell'Universita e della Ricerca*⁵),
- ograniczania prawa do zasiłku na dziecko pracownikom migrującym mimo obowiązywania przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE (C-284/22, *Familienkasse Bayern Nord*)
 - zwolnienia z pracy pracownika instytucji kościelnej po akcie apostazji (C-630/22, *Kirchliches Krankenhaus*⁶)
 - prawa osoby z niepełnosprawnością do określania szczególnych cech asystenta osobistego, w tym formułowania ogłoszenia do kandydatów tylko w określonym wieku (C-518/22, *Asistenzprofis*⁷).

Pełnomocnik w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiał w 2022 r. stanowiska w sprawach, które rozpatrywane były przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka (ETPC). Postępowania te dotyczyły:

- skargi nr 40119/21, *M.L. przeciwko Polsce*⁸, zawierającej zarzut naruszenia art. 3 (zakaz tortur i niehumanitarnego traktowania) oraz art. 8 (prawo do poszanowania życia rodzinnego i prywatnego) Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, dalej: „Konwencja”⁹, w wyniku ograniczenia możliwości dokonania zabiegu przerywania ciąży wskutek publikacji wyroku Trybunał Konstytucyjnego z dnia 22 października 2020 (sygn. akt K 1/20, (Dz. U. z 2021 r. poz. 175)), stwierdzającego niezgodność art. 4a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach

⁵ Streszczenie wniosku prejudycjalnego dostępne na stronie TSUE, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=257763&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5049894>

⁶ Streszczenie wniosku prejudycjalnego dostępne na stronie TSUE, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=268245&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5050856>

⁷ Streszczenie wniosku prejudycjalnego dostępne na stronie TSUE, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=266361&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5051017>

⁸ Opis stanu faktycznego spraw sporządzony przez Trybunał dostępny w j. angielskim na stronie ETPC, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-212756%22%5D%7D>

⁹ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. 1993 poz. 284, z późn. zm.).

dopuszczalności przerywania ciąży (Dz. U. z 2022 r. poz. 1575) z Konstytucją RP¹⁰,

- skargi nr 5014/21, *M. B. i 4 Inne przeciwko Polsce*¹¹, zawierającej zarzut naruszenia art. 3 oraz art. 8 Konwencji, w wyniku ograniczenia możliwości dokonania zabiegu przerywania ciąży wskutek publikacji wyroku Trybunał Konstytucyjnego z dnia 22 października 2020 (sygn. akt K 1/20),
- skargi nr 53662/20, *Bartholomew Kyle Andersen przeciwko Polsce*¹², zawierającej zarzut naruszenia art. 8 oraz art. 14 (zakaz dyskryminacji) Konwencji w związku z brakiem w polskim systemie prawnym możliwości rejestracji małżeństwa jedнопłciowego, zawartego przez skarżącego w Wielkiej Brytanii,
- skargi nr 29204/21, *Krystyna Dudek przeciwko Polsce*¹³, zawierającej zarzut naruszenia art. 8 i art. 14 Konwencji w zw. z art. 1 (ochrona własności) Protokołu nr 1 do Konwencji, przez odmowę przyznania świadczenia pielęgnacyjnego w związku z opieką nad mężem, który jest osobą niezdolną do samodzielnej egzystencji.

2.2. Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

Pełnomocnik w 2022 r. pełnił funkcję krajowego koordynatora negocjacji w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej dotyczących projektu dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz

¹⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 poz. 483, z późn. zm.).

¹¹ Opis stanu faktycznego spraw sporządzony przez Trybunał dostępny w j. angielskim na stronie ETPC, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-215680%22>

¹² Zwięzła informacja nt. skargi w j. angielskim jest dostępna na stronie ETPC, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22appno%22:%2253662/20%22,%22itemid%22:%22001-218104%22>

¹³ Zwięzła informacja nt. skargi w j. angielskim jest dostępna na stronie ETPC, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-218734%22>

mechanizmów egzekwowania (zwanej dalej „dyrektywą ws. przejrzystości wynagrodzeń”)¹⁴.

Inicjatywa legislacyjna KE ma na celu rozwiązanie problemu utrzymującego się niedostatecznego egzekwowania podstawowego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, które to prawo zostało zapisane już w traktacie rzymskim. Wymóg zapewnienia równości wynagrodzeń został także określony w dyrektywie 2006/54/WE (wersja preredagowana)¹⁵, uzupełnionej w 2014 r. zaleceniem KE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (zwanym dalej „zaleceniem z 2014 r.”)¹⁶.

Jednak mimo tych ram prawnych skuteczne wdrożenie w UE wspomnianego prawa i jego egzekwowanie w praktyce jest nadal wyzwaniem. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się w UE na poziomie około 13%. Oznacza to, że kobiety zarabiają średnio 13% mniej na godzinę niż mężczyźni. Polska plasuje się pod tym względem na 5. miejscu w UE, z różnicą wynoszącą zaledwie 4,5%. Luka płacowa w Polsce jest generowana przez sektor prywatny, w którym wynosi ona 13,0%, podczas gdy w sektorze publicznym – 0,6%, tzn. kobiety zatrudnione na tych samych stanowiskach zarabiają minimalnie więcej od mężczyzn¹⁷.

Na poziomie krajowym, problematyka luki płacowej jest badana w Głównym Urzędzie Statystycznym. W cyklicznym, publikowanym co dwa lata, raporcie z badania pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów*¹⁸ znajdują się informacje nt. wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w podziale na grupy zawodowe i sekcje PKD oraz informacje o luce płacowej w Polsce. Według danych z lutego 2022 r. różnica między wynagrodzeniami miesięcznymi brutto kobiet i mężczyzn wynosiła 4,8% na niekorzyść kobiet. Różnica

¹⁴ Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, COM(2021) 93 final z 04.03.2021 r.

¹⁵ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, s. 23).

¹⁶ Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz. Urz. UE L 69 z 08.03.2014, s. 112).

¹⁷ Gender pay gap statistics, Eurostat, Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector, 28.02.2023.

¹⁸ Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku, Analizy Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,4,10.html>, 28.02.2023.

ta generowana była głównie przez sektor prywatny, w którym wynosiła 12,9%, podczas gdy w sektorze publicznym – 2,3%. W sektorze publicznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet wyniosło 5743,94 zł, a mężczyzn 6607,73 zł. W sektorze prywatnym przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet wyniosło 5058,12 zł i mężczyzn 6002,77 zł.

Za jedną z głównych przeszkód we wdrożeniu unijnego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości uznaje się brak przejrzystości wynagrodzeń, tj. możliwość utrzymywania nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z zachowaniem tego faktu w tajemnicy. Proponowana przez KE dyrektywa ma zapewnić, aby ww. prawo było przestrzegane w całej UE dzięki ustanowieniu norm w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a tym samym umożliwieniu pracownikom dochodzenia ich praw do równego wynagrodzenia.

Realizacja ww. celu ma nastąpić przez przyjęcie trzech wzajemnie wspierających się kierunków działań:

- ustanowienie przejrzystości wynagrodzeń w obrębie jednostek organizacyjnych,
- ułatwienie stosowania kluczowych pojęć dotyczących równości wynagrodzeń, w tym „wynagrodzenia” i „pracy o takiej samej wartości”,
- wzmocnienie mechanizmów egzekwowania prawa.

Zaproponowany przez KE mechanizm przejrzystości wynagrodzeń umożliwi pracownikom wykrywanie oraz udowadnianie przypadków dyskryminacji ze względu na płeć. Z uwagi na fakt, że nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzeń jest często nieświadome, wprowadzenie mechanizmu przejrzystości wynagrodzeń może przyczynić się do zwiększenia świadomości wśród pracodawców i pracowników.

Przyjęty na posiedzeniu Komitetu Stałych Przedstawicieli (COREPER I) w dniu 21 grudnia 2022 r. kompromis zakłada rozszerzenie obowiązku informowania o luce płacowej z obowiązującego dotychczas pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników (1 rok po transpozycji dyrektywy, w cyklu corocznym) na pracodawców zatrudniających od 150 do 249 pracowników (1 rok po transpozycji, raz na 3 lata) oraz pracodawców zatrudniających od 100 do 149 pracowników (5 lat po transpozycji dyrektywy, raz na 3 lata). Ponadto, do słownika dyrektywy dodano definicje „pracy o równej wartości” oraz „przedstawicieli pracowników” a także sprecyzowano, że do celów dyrektywy dyskryminacja obejmuje każde mniej korzystne traktowanie

pracownika ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy Rady (UE) 2019/1158¹⁹, a także dyskryminację ze względu na płeć i występującą równocześnie inną cechę chronioną. Zgodnie z przepisami dyrektywy osoby ubiegające się o zatrudnienie będą miały prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego zakresu. Dodatkowo, w trakcie rekrutacji nie będą mogły być pytane o swoje aktualne lub przeszłe wynagrodzenie.

2.3. Wniosek dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków

Pełnomocnik w 2022 r. pełnił funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dalej jako „dyrektywa o kobietach w zarządach”)²⁰.

Ze względu na dostrzegane korzyści wynikające z wyrównanej reprezentacji obu płci w gremiach kierowniczych Komisja Europejska w 2012 r. wystąpiła z inicjatywą zobowiązania państw członkowskich do wprowadzenia sztywnych kwot ustalających kryterium minimalnie 40% płci niedostatecznie reprezentowanych w radach nadzorczych lub co najmniej 33% sumarycznie w zarządach i radach nadzorczych największych spółek giełdowych. We wszystkich państwach UE to kobiety stanowią „płeć niedostatecznie reprezentowaną we władzach spółek”, a dysproporcja ta jest większa w firmach bez udziału Skarbu Państwa.

Obecnie w Polsce kobiety stanowią 26% członków rad nadzorczych spółek, ale aż 36% przewodniczących rad nadzorczych (najlepszy wynik w UE) oraz 16% członków zarządów spółek giełdowych²¹. Natomiast wśród ogółu menedżerów w Polsce prawie osiągnięto pełną równość – w badaniu Eurostatu z 3 kwartału 2020 r. Polska zajęła

¹⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79), tzw. „dyrektywa work-life balance”.

²⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44), która weszła w życie 27 grudnia 2022 r.

²¹ Women on boards and in corporate leadership gender diversity, Gender Diversity Index 2021, Poland, European Woman on Boards, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/Poland-Country-report-2021-GDI.pdf>, 28.02.2022.

drugie miejsce w UE z wynikiem 44% kobiet na stanowiskach kierowniczych, tuż za Łotwą (45%)²².

Podobnie jak ma to miejsce w odniesieniu do wzrostu odsetka kobiet-parlamentarzystek, niezależne badania potwierdzają systematycznie rosnący udział kobiet w gremiach decyzyjnych spółek giełdowych. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) ustalił, że mimo negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na równość płci odsetek kobiet w radach nadzorczych i zarządach największych spółek przekroczył w 2021 r. 30%, osiągając wartość 30,6% w skali całej UE. Oznacza to, że nawet bez interwencji legislacyjnej Unii Europejskiej osiągnięto wzrost o ponad jedną trzecią w ciągu 6 lat (z 22,7% w 2015 r.). Jak dotąd tylko w jednym państwie, które wprowadziło ustawy *numerus clausus* (we Francji, 40%), udało się osiągnąć zamierzony próg reprezentacji obu płci we władzach spółek²³.

W opinii Polski materia regulowana projektem należy do kompetencji Państw Członkowskich, a zamierzone cele mogą być osiągnięte na gruncie krajowym. Ponadto zapewnienie założonego poziomu reprezentacji kobiet we władzach spółek obciąża Polskę w większym stopniu niż państwa o mniejszej liczbie spółek objętych zakresem dyrektywy, posiadających unitarny model zarządzania (zarząd bez rady nadzorczej) lub praktykujących jednoosobowe zarządzanie spółkami, które zgodnie z dyrektywą może być pozostawione całkowicie w męskich rękach.

2.4. Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną

Pełnomocnik w 2022 r. pełnił funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej w sprawie dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną²⁴.

²² Women remain outnumbered in management, Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>, 28.02.2023.

²³ Progress on gender equality is most notable on company boards, Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>, 23.02.2023.

²⁴ Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, KOM(2008) 426 wersja ostateczna, KOM(2008) 426 z 02.07.2008r., wersja ostateczna.

Spotkania Grupy Roboczej ds. Społecznych z udziałem przedstawicieli Pełnomocnika odbyły się 17 lipca i 30 września 2022 r. Negocjacje skupiały się na stosunku dyrektywy do Konwencji ONZ z 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych²⁵, w szczególności kwestii pomijania w projekcie wieloaspektowej dostępności, realizowanej w Polsce m.in. w oparciu o postanowienia ustawy z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami²⁶, Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030²⁷, oraz projektowane rozwiązania wdrażające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 (projekt ustawy o zapewnianiu spełniania wymogów dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze²⁸). Polscy negocjatorzy zwracali uwagę na fakt, że pojęcie niepełnosprawności nie jest tożsame z terminem racjonalnych usprawnień. Racjonalne usprawnienia są *de facto* tylko jednym z instrumentów wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami, o ile nie jest możliwe zapewnienie dostępności, która uwzględnia potrzeby wszystkich osób w sposób uniwersalny. Niepełnosprawność obejmuje znacznie szerszy zakres wyzwań prawnych, społecznych, zawodowych i osobistych, które mają wpływ na możliwość korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkich obywateli.

Główne wątpliwości Pełnomocnika dotyczą wpływu postanowień projektu dyrektywy na kompetencje Państw Członkowskich i realizację zasady subsydiarności. Projekt przewiduje daleko idącą ingerencję w swobodę prowadzenia działalności gospodarczej przez nakładanie w sposób nieproporcjonalny obowiązków na małe i średnie przedsiębiorstwa, a także brak zapewnienia dostatecznych gwarancji sfinansowania działań kontrolnych ze strony Państw Członkowskich.

²⁵ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 poz. 1169, z późn. zm.).

²⁶ Dz. U. z 2022 r. poz. 2240.

²⁷ Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030 (M.P. poz. 218).

²⁸ Projekt ustawy o dostępności niektórych produktów i usług, Rządowy Proces Legislacyjny, UC119.

3. DZIAŁANIA NA RZECZ OBYWATELI I PRZEDSTAWICIELI GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH

Głównym celem polityki równego traktowania realizowanym przez Pełnomocnika jest wyeliminowanie w jak najwyższym stopniu dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Polityka ta obejmuje działania prawne, w tym konsultację projektów w rządowym procesie legislacyjnym, działania informacyjne, którym służą m.in. strona internetowa Pełnomocnika oraz jego konta w mediach społecznościowych, organizacja konferencji, udział w wydarzeniach oraz honorowe patronaty, ale przede wszystkim pomoc udzielana konkretnym obywatelom w ich trudnych sprawach. Nie mogąc przyjąć wszystkich zainteresowanych osobiście podczas wznowionych po pandemii COVID-19 comiesięcznych dyżurów w gmachu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik z pomocą obsługującego go Biura przyjmuje skargi i wnioski przekazane listem oraz pocztą elektroniczną, w uzasadnionych przypadkach podejmując interwencję u podmiotów, co do których zachodzi podejrzenie, że stosują dyskryminację.

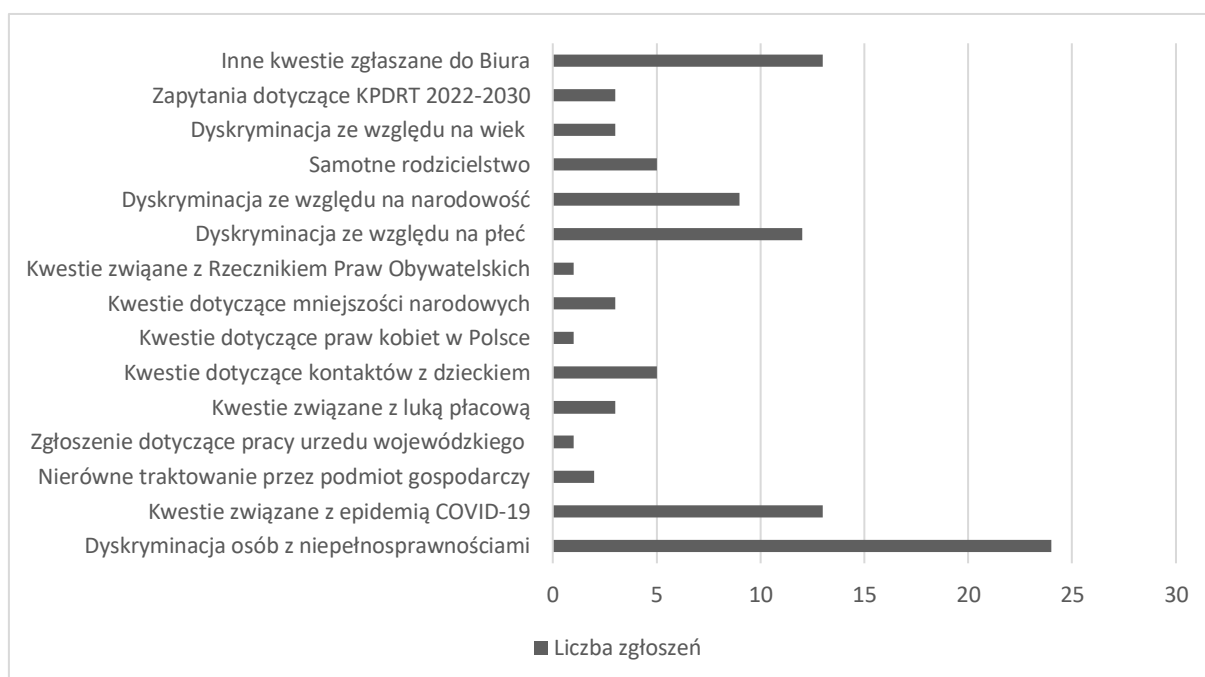
3.1. Listy i prośby o interwencję od obywateli

Do zadań Pełnomocnika należy podejmowanie interwencji w sprawach indywidualnych w przypadku, kiedy z okoliczności sprawy wynika, że dana osoba została przez organ państwa czy podmiot prywatny potraktowana inaczej niż inne osoby tylko i wyłącznie z uwagi na posiadanie jakiejś cechy szczególnej (płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną).

Pełnomocnik podejmuje działania z urzędu, na podstawie informacji ze strony obywateli, grup obywateli lub organizacji pozarządowych.

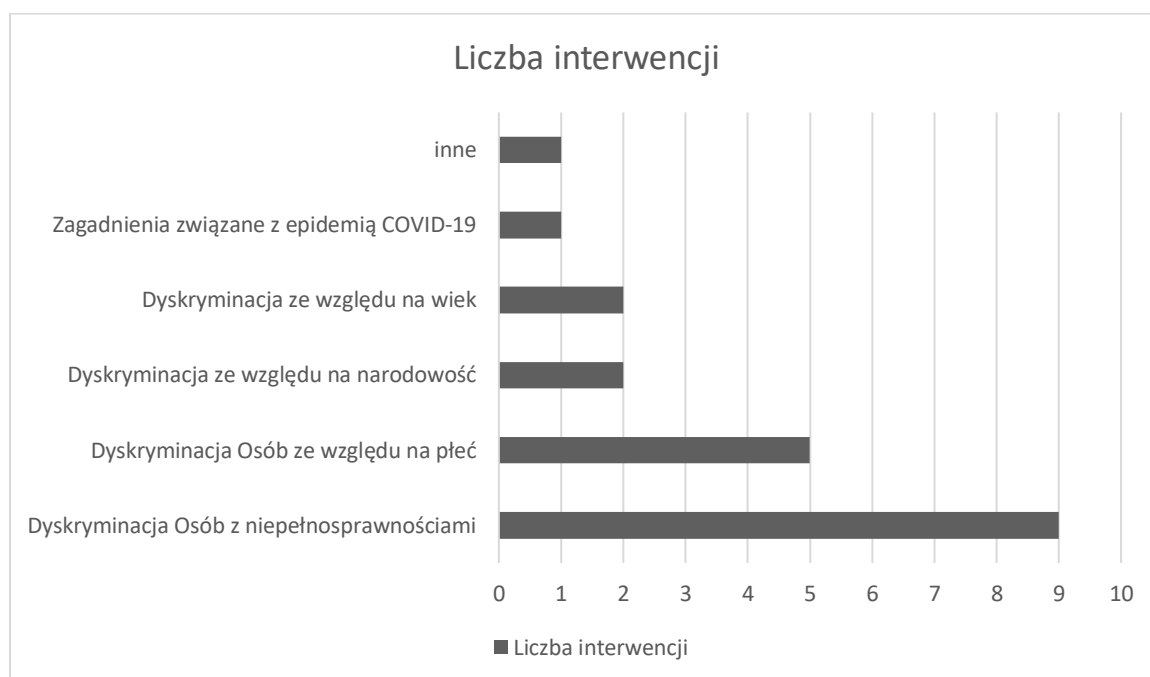
W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. do Biura Pełnomocnika wpłynęło 95 próśb o pomoc lub interwencję. Część z nich, jako należących do kompetencji sądów lub innych organów i instytucji, musiała zostać zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185) przekazana do rozpatrzenia przez właściwe podmioty. Ponadto nie wszystkie zjawiska subiektywnie postrzegane jako przejaw dyskryminacji istotnie stanowią nieuprawnione gorsze traktowanie osób znajdujących się w tej samej sytuacji ze względu na posiadanie prawem chronionej cechy, lecz przejaw innych zdarzeń lub procesów odbieranych jako niesprawiedliwe społecznie lub niezgodne z prawem.

Największa część korespondencji dotyczyła problemów osób z niepełnosprawnościami. Kolejna część listów obywatelskich dotyczyła zagadnień związanych z sytuacją epidemiologiczną spowodowaną przez COVID-19. Wśród równie często występujących zagadnień pojawiały się kwestie związane z dyskryminacją ze względu na płeć oraz narodowość. Pozostałe wystąpienia związane były z realizacją prawa do kontaktów z dzieckiem po rozstaniu rodziców, samotnym rodzicielstwem, luką płacową i równym traktowaniem mniejszości narodowych. Odrębną kategorię skarg i wniosków stanowiły pytania dotyczące Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030.



Wykres 1: Korespondencja od obywateli w podziale na kategorie

Pełnomocnik podjął interwencje w 20 sprawach:



Wykres 2: Liczba interwencji Pełnomocnika

Problematyka podejmowana w interwencjach Pełnomocnika dotyczyła w szczególności zagadnień związanych z dyskryminacją osób z niepełnosprawnościami, dyskryminacją ze względu na płeć, narodowość, wiek, a także zagadnień związanych z epidemią COVID-19 w obszarach edukacji, usług, barier architektonicznych.

Znacząca liczba listów obywateli dotyczyła równoczesnego występowania kilku przestępstw dyskryminacji, np. ze względu na płeć i wiek przy rekrutacji do pracy.

Wybuch wojny na Ukrainie nie wpłynął na wzrost antagonizmów na tle narodowym i etnicznym. Do Biura Pełnomocnika zgłaszały się pojedyncze osoby o narodowości rosyjskiej lub białoruskiej, które wskazywały na sytuacje z problemami w dostępie do usług.

3.2. Osoby z niepełnosprawnościami

3.2.1. Udział w posiedzeniu Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

Pracownicy Biura Pełnomocnika brali udział w posiedzeniach Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych²⁹. Prace zespołu koncentrowały się na ocenie funkcjonowania ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, w szczególności skuteczności przewidzianej w niej procedury skargowej, a także na konsultacji projektu ustawy o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnościami, opracowanego w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

3.3. Mniejszości narodowe, etniczne i społeczności posługujące się językami regionalnymi oraz mniejszości wyznaniowe

3.3.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych

Jednym z zadań Pełnomocnika jest monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania na poziomie krajowym. W ramach tego zadania przedstawiciele Pełnomocnika utrzymują kontakty z Komisją Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz z sejmową Komisją Mniejszości Narodowych i Etnicznych i biorą udział w posiedzeniach wymienionych wyżej komisji.

W dniu 1 czerwca 2022 r. przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w charakterze obserwatora w LXXVIII plenarnym Posiedzeniu Komisji wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych.

Podczas posiedzenia w dniu 10 maja 2022 r. została przedstawiona Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych informacja Pełnomocnika dotycząca między innymi prawa antydyskryminacyjnego obowiązującego w Unii Europejskiej w odniesieniu do kwestii mniejszości narodowych i etnicznych. Poinformowano o zgłoszeniach do Biura Pełnomocnika przypadków łamania zasady równego traktowania wobec przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych

²⁹Obecnie Zespół funkcjonuje na podstawie zarządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nr 23 z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. Min. Rodz. Prac. i Pol. Społ. poz. 25).

3.4. Dyskryminacja ze względu na płeć

3.4.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet

10 marca 2022 r. odbyło się posiedzenie Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet, podczas którego przedstawiciel Pełnomocnika zaprezentował informację w zakresie działań Rządu w sprawie równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć w sporcie, a także planów Pełnomocnika na rok 2022 oraz kolejne lata w kwestii ochrony kobiet i dziewczynek w sporcie.

2 grudnia 2022 r. odbyło się posiedzenie Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet, podczas którego przedstawiciel Pełnomocnik przekazał informację w zakresie planowanych zadań w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania 2022-2030 mających na celu ochronę dzieci i młodzieży przed przemocą, a także wykorzystaniem seksualnym czy przeciwdziałaniem kreowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dziewcząt o charakterze seksualnym.

W reakcji na zgłoszenie o niemoralnym zachowaniu instruktora w jednym z ośrodków sportowych Pełnomocnik złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz wystosował do związków sportowych apel wzywający do zgłaszania organom ścigania podejrzenie popełnienia przestępstwa oraz do zwrócenia szczególnej uwagi w przypadku obawy wystąpienia nadużyć względem dzieci.

3.5. Mniejszości seksualne

3.5.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w Podgrupie ds. Równości LGBTQIA w ramach Organizacji społeczeństwa obywatelskiego UE

Między 13 a 15 listopada 2022 r. przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w 7. posiedzeniu Podgrupy Komisji Europejskiej ds. Równości LGBTQIA. Problematyka posiedzenia obejmowała bloki tematyczne poświęcone: procedurom prawnego stwierdzenia przynależności do płci innej niż metrykalna w Belgii, Chorwacji i Finlandii, oraz wniosków z badania zleconego przez FRA (Komisję Praw Podstawowych UE). W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele organizacji pozarządowych, m.in. TGEU (Transgender Europe), którzy poświęcili swoje wystąpienie udziałowi osób transpłciowych i intersex w rynku pracy. Komisja zaprezentowała przegląd obowiązującego prawa i orzecznictwa unijnego nt. prawnego uznania płci..

4. PROMOWANIE, UPOWSZECHNIANIE I PROPAGOWANIE PROBLEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA

4.1. Projekty realizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

4.1.1. Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”

W 2022 r. w ramach realizowanego projektu systemowego pn. „Opracowanie i upowszechnianie modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci oraz podniesienie kompetencji kadry instytucji publicznych w zakresie równości szans płci” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Osi Priorytetowej II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działania 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego, procedowano zmiany w celu aktualizacji i dostosowania zakresu zadań projektowych do aktualnej sytuacji i potrzeb odbiorców wsparcia.

Celem głównym projektu jest:

- ustanowienie systemu współpracy na rzecz horyzontalnego wdrażania polityki równego traktowania ze względu na płeć w podmiotach administracji rządowej na poziomie województw na terenie całego kraju,
- opracowanie i upowszechnienie modelu współpracy międzysektorowej, który realnie przyczyni się do podniesienia standardów realizacji działań na rzecz równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji.

Projekt jest skierowany do Pełnomocników do Spraw Równego Traktowania powołanych przez wojewodów (zwanymi dalej „Wojewódzkimi Pełnomocnikami”) oraz Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania (zwanymi dalej „Koordynatorami”) z ministerstw i wybranych urzędów centralnych, stanowiąc odpowiedź na wcześniejsze postulaty zgłaszane Pełnomocnikowi bezpośrednio przez ww. grupy. Projektem są objęte wszystkie urzędy wojewódzkie (16) oraz 18 urzędów centralnych, tj. ministerstwa, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów oraz Główny Urząd Statystyczny.

4.2. Realizacja projektu pt. „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”

W 2022 r. Biuro Pełnomocnika pozostawało podmiotem odpowiedzialnym za realizację projektu, jednak ze względu na ograniczenia związane z pandemią COVID-19 oraz dużą

rotację pracowników zaangażowanych w projekt nie udało się osiągnąć znaczących postępów.

Celem głównym projektu było stworzenie klimatu sprzyjającego kreowaniu dobrej jakości miejsc pracy. Tworzenie dobrej jakości miejsc pracy, obejmujące przede wszystkim zastosowanie mechanizmów umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym oraz transparentnej polityki płacowej, jest odpowiedzią na zachodzące na polskim rynku pracy przemiany i wynikające z nich potrzeby.

Cele szczegółowe projektu:

- dostosowanie platformy internetowej dla pracodawców i pracowników, pomagającej we wdrażaniu mechanizmów ułatwiających rodzicom/opiekunom godzenie ról zawodowych i rodzinnych/prywatnych,
- dostosowanie narzędzia dla pracodawców, pomagającego w ocenie występowania luki płacowej w firmie,
- zwiększenie wiedzy i świadomości pracodawców i pracowników na temat dobrej jakości miejsc pracy, w tym możliwości zastosowania mechanizmów godzenia ról w firmach oraz transparentnej polityki płacowej,
- zwiększenie liczby firm stosujących mechanizmy godzenia ról, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych form zatrudnienia i miejsca pracy,
- zwiększenie liczby firm kreujących niedyskryminujące polityki płacowe,
- zacieśnienie współpracy polsko-norweskiej w obszarze kreowania dobrej jakości miejsc pracy,
- zacieśnienie współpracy z partnerami społecznymi w obszarze tworzenia miejsc pracy dobrej jakości.

4.3. Przygotowania do realizacji dwóch projektów w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (zwane dalej „FERS”) to kolejny etap do rozwoju społecznego i gospodarczego kraju. Program stanowi kontynuację Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 i realizowany będzie w ramach nowej perspektywy finansowej Fundusze Europejskie 2021–2027.

FERS będzie oferował wsparcie m.in. na rzecz poprawy sytuacji osób na rynku pracy, zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, zapewnienia opieki nad

dziećmi, podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji, integracji społecznej, rozwoju usług społecznych i ekonomii społecznej oraz ochrony zdrowia.

Do głównych celów realizowanych przez FERS należą:

- wzmocnienie systemu ochrony zdrowia i edukacji,
- kształcenie kadr dla gospodarki,
- zwiększenie jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia,
- wsparcie realizacji polityki społecznej w obszarach integracji społecznej, usług społecznych i ekonomii społecznej,
- poprawa sytuacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami,
- zwiększenie dostępu do opieki nad najmłodszymi dziećmi,
- poprawa dostępności do usług publicznych,
- zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych, w tym w zakresie świadczenia usług publicznych,
- rozwój dialogu społecznego i obywatelskiego.

Wsparcie z programu FERS jest kierowane przede wszystkim do:

- jednostek samorządu terytorialnego,
- administracji rządowej,
- organizacji pozarządowych,
- przedsiębiorców,
- partnerów społecznych,
- uczelni,
- jednostek naukowych,
- placówek i podmiotów systemu opieki zdrowotnej,
- osób z niepełnosprawnościami oraz ich rodzin,
- rodziców dzieci do 3 lat.

Biuro Pełnomocnika w 2022 r. aktywnie uczestniczyło w projektowaniu programu FERS. W ramach swojej właściwości Biuro Pełnomocnika opracowało założenia merytoryczne do dwóch projektów, których celem głównym jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym przez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.

Projekty, które będą realizowane w ramach FERS przez Biuro Pełnomocnika, to:

- „Opracowanie i wdrożenie modeli wsparcia dla kluczowych aktorów, jako metoda osiągnięcia równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy – świadomy pracodawca, rozwijająca się liderka, aktywny ojciec, aktywny opiekun osoby wymagającej wsparcia w codziennym funkcjonowaniu”,
- „Opracowanie systemu gromadzenia danych na rzecz urzeczywistnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz innych grup społecznych narażonych na wykluczenie z życia społeczno-gospodarczego”.

W ramach projektu „Opracowanie i wdrożenie modeli wsparcia dla kluczowych aktorów, jako metoda osiągnięcia równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy – świadomy pracodawca, rozwijająca się liderka, aktywny ojciec, aktywny opiekun osoby wymagającej wsparcia w codziennym funkcjonowaniu” będą realizowane następujące działania:

- Wsparcie dla pracodawców w tworzeniu miejsc pracy wolnych od dyskryminacji, transparentnych pod względem płacowym, wspierających awans kobiet oraz umożliwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych przez stworzenie, pilotaż, a następnie wdrożenie modelu wsparcia dla pracodawców w zakresie równości szans na rynku pracy. Elementami tego modelu będą systemy audytowania pracodawców ze względu na ww. przesłanki, systemy indywidualnego doradztwa oraz szkoleń dla pracodawców, a także platforma internetowa zawierająca kompleksowe informacje na temat równości szans, transparentności wynagrodzeń i godzenia życia zawodowego z prywatnym.
- Rozwój postaw leaderskich kobiet, m.in. przez wspieranie ich awansu zawodowego. Proponowane działanie umożliwi wsparcie pozycji kobiet na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich obecności w gremiach decyzyjnych. W ramach zaplanowanych działań zostanie stworzona międzysektorowa koalicja wsparcia postaw leaderskich kobiet, a także przeprowadzony zostanie konkurs dla pracodawców wspierających awanse kobiet na stanowiska decyzyjne, którego celem będzie wskazanie przykładów dobrych praktyk w tym obszarze oraz zachęcenie innych pracodawców do podjęcia podobnych działań.
- Wsparcie dla pracowników pełniących role opiekuńcze w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem upowszechniania postaw aktywnego ojcostwa oraz aktywnych postaw opiekunów osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. W ramach zaplanowanych działań wypracowany zostanie model wsparcia dla pracujących opiekunów, który następnie będzie wdrażany w miejscach, z których korzystają opiekunowie dzieci oraz osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Model ten obejmować będzie m.in. warsztaty, doradztwo

w zakresie efektywnego wykorzystania dostępnych form opieki nad dziećmi oraz dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi, utrzymywania bliskich więzi z dzieckiem i rodziną. Wypracowany zostanie również model wspierania aktywnego ojcostwa oraz aktywnych postaw opiekunów osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu obejmujący m.in. portal informacyjny, spotkania regionalne/ogólnokrajowe, webinaria. Aby upowszechnić wskazane działania, zrealizowana zostanie kampania społeczna dotycząca tematyki związanej z promowaniem postawy aktywnego ojcostwa oraz aktywnych postaw opiekunów innych członków rodziny wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.

Zjawisko nierównego traktowania w Polsce ze względu na różnego rodzaju przestanki jest obecne w świadomości społecznej. Jednakże skala zjawiska jest trudna do precyzyjnego oszacowania. Dysponowanie wiarygodnymi i aktualnymi danymi równościowymi jest niezbędnym elementem prowadzenia skutecznej polityki antidyskryminacyjnej. Dane obecnie zagregowane przez administrację publiczną nie zawsze są spójne, jak również nie zawsze obejmują wszystkie obszary potencjalnej dyskryminacji. Z tego powodu celem projektu „Opracowanie systemu gromadzenia danych na rzecz urzeczywistnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz innych grup społecznych narażonych na wykluczenie z życia społeczno-gospodarczego” jest zgromadzenie wiarygodnych i aktualnych danych oraz uporządkowanie wiedzy w ww. zakresie, jak również konieczność zweryfikowania i zaktualizowania prowadzonej polityki antidyskryminacyjnej.

Zaplanowane działania obejmują m.in. przeprowadzenie audytu obowiązujących systemów gromadzenia danych oraz ich interoperacyjności, wypracowanie modelu systemu gromadzącego dane, przeprowadzenie pilotażu i wdrożenie wypracowanego systemu. W wyniku wypracowania modelu zostanie sporządzony katalog badań ciągłych i okresowych, które na stałe wejdą w kanon badań statystycznych prowadzonych w Polsce i które będą realizowane przy współpracy Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

W 2023 r. jest planowane ogłoszenie naboru w ramach projektu pn. „Opracowanie i wdrożenie modeli wsparcia dla kluczowych aktorów, jako metoda osiągnięcia równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy - świadomy pracodawca, rozwijająca się liderka, aktywny ojciec, aktywny opiekun osoby wymagającej wsparcia w codziennym funkcjonowaniu”.

4.4. Monitorowanie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w projektach finansowanych ze środków unijnych

Przedstawiciele Pełnomocnika uczestniczą na prawach członka lub obserwatora w pracach Komitetów Monitorujących w tym: Komitecie Monitorującym Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020³⁰, Komitecie Monitorującym Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój³¹ Komitecie Monitorującym Program Operacyjny „Rybacko i Morze” 2014–2020³², Komitecie Monitorującym Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014–2020³³ oraz Komitecie Monitorującym Program Operacyjny Inteligentny Rozwój³⁴.

W 2022 r. trwały przygotowania do rozpoczęcia nowej perspektywy finansowej w ramach funduszy europejskich na lata 2021–2027. Przedstawiciele Pełnomocnika zostali zgłoszeni do następujących Komitetów Monitorujących: Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej, Pomoc Techniczna dla Funduszy Europejskich a także w ramach Grupy konsultacyjnej Interreg Południowy Bałtyk czy Komitetów Monitorujących Programów Regionalnych w województwie lubelskim, świętokrzyskim i śląskim.

Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy jest dla funduszy unijnych jedną z naczelnych i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej UE. Ma ona swoją podstawę prawną w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który wskazuje, że w swoich działaniach UE zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość szans kobiet i mężczyzn, solidarność międzypokoleniową oraz ochronę praw dziecka. Wszyscy beneficjenci środków unijnych, a także instytucje

³⁰ Komitet działa na podstawie zarządzenia nr 33 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 31 lipca 2020 r. w sprawie Komitetu Monitorującego Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020.

³¹ Komitet działa na podstawie zarządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 2 czerwca 2021 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020.

³² Komitet działa na podstawie zarządzenia nr 31 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 1 lipca 2021 r. w sprawie Komitetu Monitorującego Program Operacyjny „Rybacko i Morze”.

³³ Komitet działa na podstawie zarządzenia nr 18 Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 4 marca 2015 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014–2020 (ostatnia zmiana: zarządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 18 maja 2021 r. zmieniające zarządzenie w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014–2020).

³⁴ Komitet działa na podstawie zarządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 31 maja 2021 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Inteligentny Rozwój 2014–2020.

zaangażowane w ich wykorzystanie, są zobowiązane do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

4.5. Konferencja organizowana przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

4.5.1. Konferencja „Nie otwieraj drzwi PRZEMOCY”

22 listopada 2022 r. odbyła się organizowana przez Biuro Pełnomocnika w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Ogólnopolska Konferencja dotycząca przeciwdziałania przemocy w rodzinie „Nie otwieraj drzwi PRZEMOCY” realizowana w ramach Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie. Konferencja odbyła się w formie hybrydowej – stacjonarnie, jak i on-line – z udziałem ponad 500 uczestników.

Do uczestnictwa w formie stacjonarnej zaproszeni zostali przedstawiciele Wydziałów Polityki Społecznej Urzędów Wojewódzkich, przedstawiciele Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej oraz członkowie Zespołu Monitorującego do Spraw Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.

Konferencja poświęcona była głównie nowelizacji przepisów związanych z przeciwdziałaniem przemocy.

Konferencję otworzyła Pani Marlena Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej, omawiając działania Rządu na rzecz wsparcia polskich rodzin. Następnie Pani Anna Schmidt, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, przedstawiła działania legislacyjne w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Planowane zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) zostały omówione przez sędzię Justynę Baduchowską, delegowaną do Departamentu Spraw Rodzinnych i Nieletnich Ministerstwa Sprawiedliwości. Prezes Pracowni doradczo-badawczej EDBAD, Pan Maciej Mroczek zaprezentował wyniki przeprowadzonej na próbie ponad 2500 respondentów spośród osób doznających przemocy, starszych, niepełnosprawnych, profesjonalistów oraz ogółu społeczeństwa ogólnopolskiej diagnozy zjawiska przemocy wobec osób starszych i niepełnosprawnych, zleconej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w ramach projektu predefiniowanego „Przeciwdziałanie przemocy wobec osób starszych i niepełnosprawnych”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014–2021, Programu „Sprawiedliwość”. Pani Agnieszka Zachmann psychoterapeutka, specjalistka i superwizorka pracy w obszarze

przeciwdziałania przemocy w rodzinie z Poznańskiego Centrum Profilaktyki Społecznej starała się odpowiedzieć na pytanie „Jak skutecznie pracować z osobami stosującymi przemoc w rodzinie?”

Konferencję zakończyły trzy prezentacje nagrodzonych projektów w Programie Osłonowym „Wspieranie Jednostek Samorządu Terytorialnego w Tworzeniu Systemu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie” – Edycja 2022.

4.6. WYDARZENIA OBJĘTE PATRONATEM HONOROWYM PEŁNOMOCNIKA

W 2022 r. Pełnomocnik objął Patronatem honorowym dwa wydarzenia sportowe skierowane do dzieci i młodzieży pod nazwą: „III Korespondencyjny Turniej Miast o Puchar Niepodległości”, który odbył się w Lubaczowie oraz „Zagraj w Palanta na Orliku 2022 r.”, który odbył się w Baszni Dolnej.

5. WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI MIĘDZYNARODOWYCH I AMBASAD W TEMATYCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

5.1. Spotkanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania ze Specjalnym Pełnomocnikiem Brytyjskiego Premiera ds. Praw Osób LGBT+, Lordem Nickiem Herbertem

24 czerwca 2022 r. odbyło się spotkanie Pełnomocnika ze Specjalnym Pełnomocnikiem Brytyjskiego Premiera ds. Praw Osób LGBT+, Lordem Nickiem Herbertem.

Podczas spotkania omówione zostały m.in. założenia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030 dotyczące mniejszości seksualnych. Pełnomocnik wskazał, że obecny Program zrywa z wadliwą praktyką, w której każde ministerstwo kreuje odrębną politykę antydyskryminacyjną, bez pełnej konwergencji działań prawnych, edukacyjnych i oddziaływania społecznego. Program zakłada też (przy poszanowaniu prawa do prywatności i ochrony danych osobowych) budowę nowego systemu zgromadzenia i analizy danych nt. grup narażonych na wykluczenie, w szczególności statystyczne ujęcie przestępstw z nienawiści, w tym popełnianych na szkodę osób LGBT. Program zawiera również szereg działań z zakresu budowania świadomości społecznej, jak kampanie ogólnospołeczne oraz szkolenia dla konkretnych grup adresatów, którzy na co dzień mogą mieć do czynienia z przedstawicielami mniejszości.

Omówiona została również kwestia uchwał samorządów dotyczących przycięcia Samorządowej Karty Praw Rodzin oraz w przedmiocie tzw. „ideologii LGBT”. Pełnomocnik podkreślił, że władza samorządowa jest wybierana w demokratycznych wyborach i jest niezależna od administracji rządowej. Podejmowane przez rady i sejmiki uchwały dotyczące tzw. „ideologii LGBT” podlegają nadzorowi wojewody wyłącznie pod kątem legalności. Sądy administracyjne, rozpatrujące skargi Rzecznika Praw Obywatelskich i innych podmiotów, w większości uznały, że uchwały stanowią pozbawioną treści normatywnej deklarację ideową członków ciała kolegialnego, które uchwałę przyjęło. Żadna z uchwał nie została prawomocnie uznana za podjętą z naruszeniem przepisów prawa. W niektórych przypadkach Naczelny Sąd Administracyjny przekazał sprawę do ponownego rozpoznania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny. Znaczna część uchwał została uchylona przez rady i sejmiki, które je przyjęły. Do tego rozwiązania przyczynił się wystosowany po konsultacji z Pełnomocnikiem list z 15 września 2021 r. ówczesnego sekretarza stanu w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministra Grzegorza Pudy, wzywający

samorządy do poszanowania zasad horyzontalnych UE oraz rozważenia możliwości ewentualnej korekty lub uchylecia niektórych postanowień uchwał.

5.2. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Panią Heleną Dalli Komisarz UE ds. równouprawnienia

24 czerwca 2022 r. Pełnomocnik spotkał się z Komisarz UE ds. Równouprawnienia, Panią Heleną Dalli.

Tematem rozmów był kryzys w związku z rosyjską agresją na Ukrainę, w szczególności sytuacja kobiet-uchodźczyń oraz informacja strony polskiej na temat działań podjętych na poziomie centralnym, współpracy z władzami lokalnymi (szczególnie miastami) i organizacjami pozarządowymi w szczególności pomocy udzielanej przez Polskę.

Pełnomocnik przedstawiła działania podejmowane przez Polskę, podkreślając, że mają one na celu wyrównanie szans przybywających obywateli Ukrainy, między innymi przez umożliwienie uzyskania numeru PESEL, czyli numeru identyfikacji mieszkańców Polski, który umożliwia dostęp do usług publicznych na takich samych zasadach jak polscy obywatele.

Podczas spotkania podkreślone zostało także, że Rząd RP podejmuje szeroko zakrojone działania na wszystkich szczeblach, aby stworzyć jak najlepsze warunki pomocy naszym sąsiadom i umożliwić im godne życie w tak trudnym dla nich czasie.

Drugim tematem podniesionym przez Pełnomocnika były kwestie związane ze Strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Podczas spotkania omówione zostały działania podejmowane przez Polskę na rzecz równości kobiet i mężczyzn w tym między innymi:

- wdrażanie Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030. W ramach Programu przewidziano wypracowanie pakietu legislacyjnego, który wdroży zasadę transparentności płac jako środka walki z luką płacową, oraz wzmocnienie edukacji antydyskryminacyjnej przez coroczny raport „Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”.
- przygotowanie rozwiązań mających na celu wdrożenie dyrektywy dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa work-life balance) oraz uczestniczenie w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej, konsultacje projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego Rady w sprawie poprawy równowagi płci.

5.3. Spotkanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasadorkami

22 listopada 2022 r. odbyło się spotkanie Pełnomocnika z Ambasador Niderlandów, Daphne Bergsmą w ramach Woman Ambassadors Warsaw.

W spotkaniu w rezydencji Ambasador Niderlandów uczestniczyły ambasadorki m.in. Wielkiej Brytanii, Słowacji, Kuby, Libanu, RPA, Filipin, Węgier, Albanii, Azerbejdżanu i Sri Lanki.

Jednym z głównych tematów był Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030.

Uczestniczki spotkania wymieniły się również dobrymi praktykami i wspólnie wsparły kampanię „Orange the World”, która ma na celu zwrócenie uwagi i uwrażliwienie na problem przemocy ze względu na płeć.

5.4. Spotkania przedstawicieli Biura Pełnomocnika

- Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w Powszechnym Okresowym Przeglądzie Praw Człowieka (Universal Periodic Review) pod auspicjami Rady Praw Człowieka ONZ w Genewie. Delegacja polska odpowiadała przedstawicielom państw nt. stanu praw człowieka w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem IV Raportu okresowego Rzeczypospolitej Polskiej oraz wdrożenia rekomendacji przyjętych podczas poprzedniego cyklu przeglądu. Przedstawiciel Pełnomocnika przedstawił informacje o działalności Pełnomocnika m.in. w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, ochrony osób z niepełnosprawnościami, przeciwdziałania ageizmowi i przemocy wobec kobiet i dzieci.
- Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w spotkaniu z przedstawicielami organizacji pozarządowych zaangażowanych w pomoc dla uchodźców wojennych z Ukrainy 19 maja 2022 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. W czasie spotkania poruszano zagadnienia związane z programem współpracy Rządu z NGO na rzecz uchodźców.
- 8 czerwca 2022 r. Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w wizycie przedstawicieli Grupy Ekspertów Rady Europy (GRETA) ds. monitorowania wdrażania Konwencji Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi. GRETA przeprowadza okresową ewaluację wdrażania ww. Konwencji

w państwach-stronach. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania pośrednio zajmuje się tematyką handlu ludźmi.

- Przedstawiciel Pełnomocnika wziął udział w spotkaniu online/zdalnym Podgrupy ds. danych dotyczących równości w dniu 6 czerwca 2022 r. Na spotkaniu omawiana była struktura Poradnika – Wytyczne dotyczące gromadzenia i wykorzystywania danych dotyczących równości osób LGBTIQ. Natomiast, dnia 9 września 2022 r. Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył również w dwustronnym spotkaniu online Podgrupy ds. równości LGBTIQ. Na spotkaniu omówiono działania grupy w roku 2022 i planowanych wydarzeniach.
- Dnia 9 czerwca 2022 r. Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w seminarium online „Przemoc wobec kobiet: jakie odpowiedzi oferuje sprawiedliwość naprawcza?” Celem seminarium było podkreślenie innowacyjnych praktyk sprawiedliwości naprawczej w postępowaniu ze sprawcami przemocy wobec kobiet w Europie oraz wymiana opinii profesjonalistów i naukowców, którzy są ekspertami w tych praktykach a także analiza konkretnych przykładów francuskie i europejskie praktyki w kontekście przemocy ze względu na płeć, z rozróżnieniem przemocy seksualnej od przemocy domowej.
- Przedstawiciel Pełnomocnika uczestniczył w posiedzeniach Komisji ds. Równości Kobiet i Mężczyzn Rady Europy (Gender Equality Commission) w dniach 11–13 maja i 16–18 listopada 2022 r. Pierwsze spotkanie poświęcone było zatwierdzeniu planu działań GEC na lata 2022–2025 oraz stanu wdrażania Strategii na Rzecz Równości Płci Rady Europy 2018–2023 r. w poszczególnych państwach oraz efektem wojny na Ukrainie i wykluczeniu Rosji z Rady Europy na prace GEC. Jesienne spotkanie GEC koncentrowało się na zagadnieniach przeciwdziałania przemocy domowej oraz perspektyw rozszerzenia konwencji stambulskiej na całą Unię Europejską, podsumowaniu działań ukierunkowanych na pomoc kobietom podczas pandemii COVID-19 oraz reakcjom państw członkowskich na kryzys migracyjny. Podczas posiedzenia przedstawiciele Pełnomocnika zgodnie z instrukcją uczestniczyli w wyborach władz GEC na kolejną kadencję.
- W dniach 29 listopada – 1 grudnia 2022 r. Przedstawiciel Pełnomocnika wziął udział w posiedzeniu Komitetu Sterującego Rady Europy ds. Walki z Dyskryminacją, Różnorodności i Włączania (CDADI), uczestnicząc w wyborach nowych władz Komitetu. Podczas posiedzenia zatwierdzono program oraz badanie dotyczące integracji społecznej migrantów, założenia zalecenia ws. mowy nienawiści, zaprezentowano efekty prac subkomitetu ds. Romów (ADI-ROM) oraz wnioski z badania dotyczącego powielania przez sztuczną inteligencję uprzedzeń funkcjonujących w społeczeństwach.