

SPRAWOZDANIE  
Z DZIAŁALNOŚCI PEŁNOMOCNIKA RZĄDU  
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA  
ZA OKRES  
OD 1 STYCZNIA 2019 R.  
DO 31 GRUDNIA 2019 R.

Warszawa, 2020

<b>WSTĘP</b> .....	<b>4</b>
<b>1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. Prace nad Krajowym Programem Działania na rzecz Równego Traktowania</b> .....	<b>6</b>
<b>2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Wystąpienia w sprawach związanych z naruszeniem zasady równego traktowania.</b> <b>7</b>	
2.1.1 Wystąpienie do Ministra Zdrowia w sprawie włączenia badań cytologicznych, mammograficznych i badań w kierunku nowotworu prostaty do pakietu obowiązkowych badań okresowych. ....	7
2.1.2 Wystąpienie do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przeciwdziałania nierównościami płacowym i luce płacowej. ....	9
2.1.3 Wystąpienie do Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w sprawie różnic w wysokości i warunkach bonifikat od wniesienia opłaty jednorazowej z tytułu przekształcenia prawa użytkowania wieczystego w prawo własności.....	11
2.1.4 Wystąpienie do Prezesa Rady Ministrów w sprawie instytucji odpowiedzialnej za koordynację i wdrożenie Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. ....	12
2.1.5 Pismo do Wojewodów w sprawie organizacji pracy Wydziałów Spraw Cudzoziemców .....	14
2.1.6 Pismo do Ministra Sprawiedliwości w sprawie działań mających na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 czerwca 2019 r. wydanego w sprawie o sygn. akt K 16/17.....	14
<b>2.2 Działania wynikające z zobowiązań międzynarodowych i członkostwa Polski w organizacjach międzynarodowych</b> .....	<b>15</b>
2.2.1 Przygotowywanie stanowisk w sprawach prejudycjalnych .....	15
2.2.2 Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną .....	16
2.2.3 Koordynacja przygotowania stanowisk w debatach dotyczących: wzmacniania polityki przeciwdziałania dyskryminacji w Unii Europejskiej oraz przyszłej polityki równości płci i uwzględnienia aspektu płci w UE.....	18
2.2.4 Konkluzje w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem gospodarczym w UE: perspektywy po podsumowaniu 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania .....	20

2.2.5	Obrona XXII, XIII i XXIV Sprawozdania z realizacji przez Rzeczpospolitą Polską postanowień Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej.....	21
<b>2.3</b>	<b>Sprawy wpływające do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania .....</b>	<b>21</b>
<b>3.</b>	<b>PROMOWANIE, UPOWSZECHNIANIE I PROPAGOWANIE PROBLEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1</b>	<b>Projekty realizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania</b>	<b>26</b>
3.1.1	Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci” .....	26
<b>3.2</b>	<b>Konferencje organizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania .....</b>	<b>28</b>
3.2.1	Konferencja „Udział kobiet w misjach zagranicznych” .....	28
3.2.2	Konferencja „Rola kobiet w Służbie Więziennej z okazji stulecia tej formacji” ....	30
3.2.3	Konferencja „Fundusze równych szans sposobem na przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu, ekonomicznemu i technologicznemu”. .....	31
<b>4.</b>	<b>WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI I ORGANIZACJI DZIAŁAJĄCYMI W OBSZARZE RÓWNEGO TRAKTOWANIA.....</b>	<b>32</b>

## WSTĘP

---

Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania stanowi wykonanie art. 23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>1</sup>, ustanawiającego obowiązek przedstawienia Radzie Ministrów okresowej informacji o pracy Pełnomocnika.

Niniejsze sprawozdanie przedstawia najważniejsze działania i inicjatywy podjęte przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. Opisuje również działania podejmowane na rzecz promowania, upowszechniania i propagowania problematyki równego traktowania oraz działania podejmowane przez Pełnomocnika w ramach monitorowania sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania.

---

<sup>1</sup> Dz. U. z 2016 r. poz. 1219.

# 1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA

---

## 1.1 Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania (zwany dalej: Pełnomocnikiem) działa na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, dalej zwanej „ustawą”. Przepisy ustawy 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. Stosownie do art. 18 ustawy wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

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

Stosownie do art. 21 ust. 2 ustawy do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania 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 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 traktowania.

W rozumieniu przepisów dyrektyw wdrażanych ww. ustawą, organami odpowiedzialnymi za realizację zasady równego traktowania są Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania. Kompetencje tych organów,

niezbędne do promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania, zostały określone w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich<sup>2</sup> oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

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 Prace nad Krajowym Programem Działania na rzecz Równego Traktowania**

---

Zgodnie z art. 22 ustawy Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania opracowuje i przekłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania. W 2019 r. Pełnomocnik realizował projekt pn. *Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci*, którego celem było m.in. opracowanie raportów z badań otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego urzędów wojewódzkich, ministerstw, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz Głównego Urzędu Statystycznego. Wnioski z opracowanych raportów miały posłużyć do przygotowania nowej edycji Krajowego Programu Działania na Rzecz Równego Traktowania. Pod koniec listopada 2019 r. upłynął termin realizacji umowy z wykonawcą odpowiedzialnym za przygotowanie raportów z badania otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego wspomnianych instytucji, jednak z uwagi na jakość oraz zakres przedstawionych raportów i diagnoz wymagały one dalszych prac co wpłynęło na przesunięcie się pierwszego etapu prac nad programem tj. przygotowanie poszczególnych diagnoz, propozycji celów i działań na 2020 r.

W związku z wspomnianym opóźnieniem w rozpoczęciu realizacji projektu oraz jakością przedstawionych raportów i diagnoz prace nad nową edycją Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania rozpoczęły się w 2020 r. Dodatkowo zgodnie ze zmianą wprowadzoną na podstawie art. 70 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działaniach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020 r. poz. 284) Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania został przeniesiony z dniem 29 lutego 2020 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W dniu 5 marca 2020 r. został powołany nowy Pełnomocnik w randze sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W konsekwencji powyższe zmiany organizacyjne oraz osobowe wpłynęły na prace nad nową edycją programu.

---

<sup>2</sup> Dz. U. z 2018 r. poz. 2179, z późn. zm.

## **2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

---

### **2.1 Wystąpienia w sprawach związanych z naruszeniem zasady równego traktowania**

---

#### **2.1.1 Wystąpienie do Ministra Zdrowia w sprawie włączenia badań cytologicznych, mammograficznych i badań w kierunku nowotworu prostaty do pakietu obowiązkowych badań okresowych.**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zwrócił się do Ministra Zdrowia z prośbą o rozważenie podjęcia inicjatywy legislacyjnej mającej na celu wprowadzenie badań cytologicznych, mammograficznych i gruczołu krokowego do pakietu obowiązkowych badań okresowych.

W swoim wystąpieniu Pełnomocnik podkreślił, że nowotwory złośliwe stanowią drugą, najczęstszą przyczynę zgonów w Polsce. W 2015 r., odpowiadały za ponad 27% zgonów wśród mężczyzn oraz prawie 24% zgonów kobiet. Od 1999 r. liczba zachorowań zwiększyła się o 46%, a liczba zgonów o 23,2%. Porównanie wartości wskaźników zachorowalności na nowotwory złośliwe i umieralności z ich powodu w Polsce oraz UE wskazuje, że skuteczność leczenia onkologicznego w naszym kraju jest gorsza niż w większości pozostałych krajów UE.<sup>3</sup> Najgroźniejszymi z nowotworów są rak płuca i rak jelita grubego, natomiast ze względu na płeć, wśród mężczyzn dodatkowo rak gruczołu krokowego (14,3%) i pęcherza moczowego (11,3%), a wśród kobiet nowotwór piersi (22,2%) i jajnika (5%). Odsetek zgonów nowotworowych z powodu nowotworów złośliwych gruczołu krokowego stanowił u mężczyzn 8,0%, natomiast u kobiet odsetek zgonów nowotworowych z powodu nowotworu piersi stanowił 13,3%, a z powodu nowotworu jajników – 6%.

Pełnomocnik podkreślił jednocześnie, że liczba zachorowań na nowotwory złośliwe w Polsce będzie systematycznie wzrastała, czego przyczyną jest zarówno proces starzenia się polskiej populacji, jak i wzrost narażenia na czynniki ryzyka związane ze stylem życia.<sup>4</sup>

Jednocześnie w ciągu ostatnich lat podejmowano działania zmierzające do przeciwdziałania narastającym negatywnym tendencjom w leczeniu onkologicznym (programy profilaktyczne raka piersi oraz raka szyjki macicy wraz z rozsyłanymi zaproszeniami na bezpłatne badania, dyżury mammobusów itp.), jednak wciąż działania te były niewystarczające i - jak pokazują statystyki - zgłaszalność pacjentów na takie badania była niska. Prowadzone były również kampanie edukacyjne, których celem była zmiana w świadomości kobiet, aby zechciały troszczyć się o swoje zdrowie i korzystać z możliwości bezpłatnych badań profilaktycznych.

Najlepszą metodą walki z nowotworami jest wczesne wykrycie problemu. Jest to możliwe tylko w przypadku częstych badań profilaktycznych pierwotnych i wtórnych. Wiele

---

<sup>3</sup> Informacja o wynikach kontroli Dostępność i efekty leczenia nowotworów. NIK, Warszawa, 2018 r.

<sup>4</sup> Narodowy Program Zwalczenia Chorób Nowotworowych na lata 2016-2024.

osób zwleka jednak z badaniami z obawy przed diagnozą. Świadomość odpowiedzialności za własne zdrowie i właściwy tryb życia pozwoli jednak zapobiegać zachorowaniu, a uczestnictwo w różnych populacyjnych programach przesiewowych zdecydowanie pomoże we wczesnym ich wykryciu.<sup>5</sup> Sytuacja ta wskazuje na potrzebę wprowadzenia w Polsce badań przesiewowych na skalę zdecydowanie szerszą niż obecnie, dlatego też w swoim wystąpieniu Pełnomocnik podkreślił, że jednym ze sposobów poprawienia sytuacji w tym zakresie mogłoby być włączenie badań cytologicznych, mammograficznych i badań w kierunku nowotworu prostaty do pakietu obowiązkowych badań okresowych, jakie muszą wykonywać osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Wyniki tych badań nie stanowiłyby jednak warunku przyjęcia do pracy lub jej kontynuacji. Jak zaznaczył Pełnomocnik zdecydowanie wyniki powinny być prywatną sprawą pracownika/cy, a pracodawca powinien jedynie zostać poinformowany, że miały one miejsce. Powyższe badania nie powinny być także kierowane tylko do grupy pracownic/ków, w których zagrożenie danym typem nowotworu jest największe, ale do wszystkich zatrudnionych osób bez względu na ich wiek.

Jednocześnie Pełnomocnik zaznaczył, że zdaje sobie sprawę, iż dyskusja nad wprowadzeniem obligatoryjności tych badań w ramach pakietu badań okresowych trwa od wielu lat. Mają one swoją grupę zwolenników, jak i przeciwników. Podkreślił również, że objęcie obowiązkowymi badaniami wyłącznie osób zatrudnionych nie wyczerpuje pełnej populacji osób zagrożonych. Osoby niepracujące i pozostające w domu nie będą nimi objęte, jednak w opinii Pełnomocnika obligatoryjność tych badań w ramach badań okresowych stanowić będzie pierwszy krok w kierunku profilaktyki nowotworowej i ich wczesnego wykrycia.

W wystąpieniu Pełnomocnik zaznaczył także, że koszty związane z powyższymi badaniami powinny być pokrywane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia, a nie stanowić koszt ponoszony przez pracodawców w ramach pakietu badań okresowych.

W odpowiedzi na wystąpienie Ministerstwo Zdrowia (dalej jako MZ) poinformowało, że już w 2010 r. podjęto próbę nowelizacji przepisów dotyczących wykonywania obowiązkowych badań cytologicznych i mammograficznych w ramach badań profilaktycznych. Podczas prowadzonego wówczas procesu legislacyjnego oraz szerokich uzgodnień i konsultacji publicznych wpływały liczne uwagi, głównie jednak o negatywnym charakterze, zarówno od podmiotów publicznych, jak i prywatnych. Duża liczba organizacji społecznych sprzeciwiała się wprowadzeniu przedmiotowych obowiązkowych badań diagnostycznych. W ich opinii wprowadzenie przymusowych badań naruszałoby przede wszystkim podstawowe prawa człowieka oraz drastycznie naruszałoby tak zwaną „intymną sferę kobiety”. Również ówczesny Minister Pracy i Polityki Społecznej (dalej jako MPiPS) przyjął negatywne stanowisko wobec projektowanych zmian oraz ocenił, że tak przygotowane przepisy naruszają art. 33, art. 47 oraz 68 ust. 2 Konstytucji RP. MPiPS wskazał również na trudności w zsynchronizowaniu badań okresowych z przedmiotowymi badaniami profilaktycznymi, gdyż częstotliwość tych badań może się różnić. Negatywne stanowisko wobec projektu zajęło również Rządowe Centrum

---

<sup>5</sup> „Jak skuteczniej zapobiegać i leczyć? NIK o walce z nowotworami”, informacja NIK, Warszawa, 2018 r.



Legislacji wskazując, że projektowana regulacja dotyczyła prywatnej sfery życia każdego człowieka, a tym samym należy wnikliwie przeanalizować ryzyko naruszenia jego wolności i praw.

MZ poinformowało jednocześnie, że w związku z licznymi wątpliwościami, treść projektowanych przepisów należało uznać za nieadekwatną do proponowanej ingerencji prawodawcy i wobec powyższego podjęło decyzję o zaprzestaniu przygotowania zmian legislacyjnych w tym zakresie.

---

### **2.1.2 Wystąpienie do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przeciwdziałania nierównościami płacowym i luce płacowej.**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zwrócił się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o informację, jakie działania podejmuje Ministerstwo w celu przeciwdziałania nierównościami płacowym i luce płacowej oraz upowszechnianiu wiedzy o tej problematyce wśród pracowników i pracodawców. W swoim wystąpieniu Pełnomocnik podkreślił, że ustawodawstwo polskie zapewnia by systemy zaszerogowania pracowników stosowane do określania wynagrodzenia oparte były na neutralnych kryteriach oraz wykluczały wszelką dyskryminację. Wśród podstawowych zasad prawa pracy oprócz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na jakąkolwiek przyczynę obowiązuje również zasada gwarantująca pracownikom równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>6</sup> pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są natomiast prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także pracą o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W swoim wystąpieniu Pełnomocnik zauważył jednak, że pomimo istniejących regulacji prawnych oraz podejmowanych działań informacyjno-edukacyjnych różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal się utrzymują.

W Polsce, w zależności od przyjętej metody doboru danych i obliczeń, kobiety w 2018 r. zarabiają średnio od 8,8% do 16,6% mniej niż mężczyźni. Według danych Eurostatu, Polskę charakteryzuje jedna z najniższych wartości luki płacowej w Unii Europejskiej - różnica w zarobkach w 2018 r. wynosi bowiem 8,8%<sup>7</sup> na niekorzyść kobiet (niższą odnotowano tylko w Rumunii, Luksemburgu, Włoszech, Belgii i Słowenii). Średnia w Unii Europejskiej wynosi

---

<sup>6</sup> Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.

<sup>7</sup> Zgodnie z najnowszymi danymi GUS, wskaźnik luki płacowej zgodny z metodologią Eurostatu za rok 2018 wyniósł 8,8%, tj. o 1,6 pp. wyższy niż w 2016 r.

natomiast 14,8% na niekorzyść kobiet. Powyższe dane prezentują tzw. nieskorygowany poziom luki płacowej, który nie uwzględnia specyfiki danego pracownika i jego miejsca pracy.

W raporcie PwC „Women in Work Index 2018” analizującym sytuację kobiet na rynku pracy oraz ich wpływ na gospodarkę w 33 krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Polska znalazła się na 9 pozycji. Od 2000 r. Polska awansowała o 10 pozycji, z miejsca 19. Polska wypada też bardzo korzystnie w powyższym raporcie w zakresie luki płacowej. Ze wskaźnikiem na poziomie 7% luki płacowej plasuje się na 4. miejscu po Luksemburgu, Grecji i Belgii - państwach o najniższych poziomach tych wskaźników.

Jednocześnie Pełnomocnik podkreślił, że luka płacowa jest zjawiskiem złożonym. Wynika ona z współwystępowania wielu czynników wpływających na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Są wśród nich różnice obiektywne, takie jak odmienne wykształcenie, doświadczenie zawodowe, czy wykonywany zawód. Są również czynniki, na które pracownicy mają mniejszy wpływ - takie jak segregacja na rynku pracy, czy długość stażu pracy wynikająca z wykonywanych ról społecznych.

Zagwarantowanie równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości jest nie tylko prawnym obowiązkiem każdego pracodawcy, ale też niesie ze sobą wiele korzyści. Nie wszyscy pracodawcy są jednak tego świadomi.

Pełnomocnik zwrócił się także z prośbą do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o informację dotyczącą statystyk wykorzystania przez pracodawców oraz ich opinii na temat przygotowanej przez resort aplikacji komputerowej „Równość płac”, która pozwala oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku wykształcenia, zajmowanego stanowiska, wymiaru czasu pracy oraz stażu pracy.

W odpowiedzi MRPiPS podkreśliła, że dostrzeganie potrzeby zagwarantowania równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości, poza prawnym obowiązkiem pracodawcy, jest wyrazem tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy, które przyciągają najbardziej utalentowane osoby oraz dają motywację pracownikom. Sprawiedliwe warunki pracy i płacy są także środkiem pozwalającym na wzrost zatrudnienia – szczególnie wśród kobiet, które doświadczają trudności z łączeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz ponoszą wyższe koszty zawodowe związane z macierzyństwem i wychowaniem dzieci. MRPiPS poinformowała Pełnomocnika, że według najnowszego raportu PwC (*Women in Work Index 2019*) wskaźnik luki płacowej w Polsce osiągnął poziom 5% co spowodowało, że Polska znalazła się na 8 pozycji w rankingu i jest po Luksemburgu drugim krajem z najniższym poziomem tego wskaźnika wśród analizowanych krajów.

Niezależnie od stosunkowo dobrego wyniku zjawiska luki płacowej Polski, Ministerstwo podejmuje starania na rzecz wyrównywania szans pracy kobiet i mężczyzn na rynku pracy w zakresie problematyki luki płacowej. Ministerstwo podkreśliło jednak, że w warunkach polskich przeciwdziałanie luce płacowej leży przede wszystkim po stronie pracodawców. Dlatego też resort zachęca pracodawców do analizowania problematyki luki płacowej w miejscu pracy oraz niwelowania różnic płacowych. Temu służy wypracowana aplikacja komputerowa „Równość płac”.

Ministerstwo poinformowało jednocześnie, że nie prowadzi statystyk korzystania przez pracodawców z wypracowanego narzędzia. Założeniem bowiem było pełne zanonimizowanie procesu badania, aby skorzystać z badania należy pobrać je na indywidualny komputer. Ministerstwo zanotowało natomiast ponad 9 tys. unikalnych użytkowników aplikacji.

---

### **2.1.3 Wystąpienie do Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w sprawie różnic w wysokości i warunkach bonifikat od wniesienia opłaty jednorazowej z tytułu przekształcenia prawa użytkowania wieczystego w prawo własności**

---

W związku z otrzymaną korespondencją, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania wystąpił do Ministra Inwestycji i Rozwoju w sprawie różnic w wysokości i warunkach bonifikat od wniesienia opłaty jednorazowej z tytułu przekształcenia prawa użytkowania wieczystego w prawo własności i podjęcie ewentualnej inicjatywy legislacyjnej.

W otrzymanej przez Pełnomocnika korespondencji, autor wskazuje na duże dysproporcje pomiędzy ustalonymi przez sąsiednie gminy bonifikatami opłaty jednorazowej z tytułu przekształcenia prawa użytkowania wieczystego w prawo własności, co powoduje że mieszkańcy gmin z niższą wysokością bonifikaty czują się rozgoryczeni i nierówno potraktowani. W swoim wystąpieniu Pełnomocnik przedstawił jednocześnie zawartą w korespondencji propozycję zmiany w art. 9 ust. 3a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o przekształceniu prawa użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe w prawo własności tych gruntów<sup>8</sup> oraz postulat, aby wśród grup mających prawo do maksymalnej wysokości bonifikaty oprócz matek samotnie wychowujących dzieci czy osób niepełnosprawnych, uwzględnione były również osoby posiadające Kartę Dużej Rodziny.

W odpowiedzi na wystąpienie Pełnomocnika, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju poinformowało wnioskującego, że wprowadzenie rozwiązania gwarantującego zrównanie wysokości obowiązkowej bonifikaty obowiązującej w odniesieniu do nieruchomości gruntowych stanowiących dotychczas własność Skarbu Państwa z najwyższą stawką ustaloną przez samorząd na terenie danego województwa może prowadzić do znaczącego zróżnicowania sytuacji mieszkańców danej gminy, gdyż przejęcie gruntów Skarbu Państwa położonych na terenie danej gminy spowoduje, że mieszkańcy położonych na terenie gminy gruntów Skarbu Państwa będą w korzystniejszej sytuacji niż mieszkańcy gruntów pochodzących z zasobu danej gminy. Natomiast w sytuacji, gdy na terenie danej gminy nie podjęto uchwały o bonifikatach lub przyjęta bonifikata jest niższa niż bonifikata przyjęta przez inne gminy położone na terenie danego województwa, brak jest podstaw do ustawowego narzucenia gminie obowiązku udzielenia bonifikaty o określonej wysokości z uwagi na chronioną konstytucyjnie samodzielność finansową jednostek samorządu terytorialnego, którym przysługuje prawo samodzielnego gospodarowania mieniem, w tym stanowienia o ulgach przyznanych od opłat stanowiących dochody gmin. Ministerstwo poinformowało również o rozwiązaniach znajdujących się w uchwalonej w tym samym czasie

---

<sup>8</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 139.

przez Sejm RP nowelizacji ustawy o Krajowym Zasobie Nieruchomości oraz niektórych innych ustaw, w której zagwarantowano preferencyjne warunki uwłaszczenia dla osób o najniższych dochodach.

---

#### **2.1.4 Wystąpienie do Prezesa Rady Ministrów w sprawie instytucji odpowiedzialnej za koordynację i wdrożenie Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r.**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania wystąpił do Prezesa Rady Ministrów w sprawie instytucji odpowiedzialnej za koordynację i wdrożenie Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r.

W swoim wystąpieniu Pełnomocnik przypomniał, że w dniu 13 kwietnia 2015 r. Polska ratyfikowała Konwencję Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzoną w Stambule dnia 11 maja 2011 r.<sup>9</sup>, zwaną dalej „Konwencją”. Konwencja weszła w życie w 1 sierpnia 2015 r. Do chwili wystąpienia Polska nie wskazała także Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy, Komitetowi Stron oraz Grupie Ekspertów do spraw przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (GREVIO) instytucji odpowiedzialnej/odpowiedzialnych za koordynację, wdrażanie, monitorowanie oraz ewaluację strategii politycznych oraz działań mających na celu zapobieganie wszelkim formom przemocy objętym zakresem Konwencji oraz zwalczanie wszelkich form przemocy, do czego jest zobowiązana na podstawie art. 10 Konwencji.

Zgodnie z § 2 uchwały nr 61/2014 Rady Ministrów z dnia 29 kwietnia 2014 r. w sprawie przedłożenia Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. do ratyfikacji, wykonanie Konwencji zostało powierzone Ministrowi Sprawiedliwości, Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

W swoim wystąpieniu Pełnomocnik podkreślił, że powyżej wskazane rozwiązanie prawne powoduje, iż żaden z trzech ww. organów nie pełni roli koordynującej przy wykonywaniu powierzonego zadania. Jest to istotne zwłaszcza w kontekście implementacji postanowień Konwencji do porządku prawnego oraz obowiązków sprawozdawczych wynikających z ratyfikowania tej umowy międzynarodowej.

Pełnomocnik poinformował również, że zgodnie z zapowiadającym harmonogramem w lutym 2019 r. Sekretarz Wykonawcza Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej poinformowała o wszczęciu względem Polski pierwszej rundy monitoringowej w ramach tej Konwencji. Polska zobowiązana jest przedstawić swój raport do 9 września 2019 r.

---

<sup>9</sup> Dz. U. z 2015 r. poz. 961.

Pełnomocnik poinformował również, że w związku ze zbliżającym się terminem przedstawienia pierwszego raportu Polski oraz monitoringu przeprowadzanego przez Komitet GREVIO, a także pojawiającymi się w tym zakresie pytaniami ze strony Rady Europy w grudniu 2018 r. zaproponował Ministrowi Spraw Zagranicznych, Ministrowi Sprawiedliwości oraz Ministrowi Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej, aby zgłoszonymi przez Polskę organami koordynującymi były wszystkie instytucje wskazane w § 2 uchwały nr 61/2014 Rady Ministrów. Swoją propozycję uzasadnił faktem, że utrzymujący się brak wskazania właściwych instytucji, zgodnie z art. 10 Konwencji może zdecydowanie utrudnić współpracę z GREVIO w ramach rundy monitoringowej i wydłużyć prace nad raportem. W konsekwencji wystąpienia Pełnomocnika do ww. resortów Ministerstwo Sprawiedliwości zorganizowało spotkanie z wszystkimi zainteresowanymi stronami. Podczas spotkania Pełnomocnik przedstawił dodatkową propozycję, aby instytucją odpowiedzialną za koordynację, wdrażanie, monitorowanie Konwencji było Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Za wskazaniem tej instytucji jako koordynującej przemawiają argumenty związane z dotychczasową koordynacją przez ten resort na szczeblu centralnym działań na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w tym wynikających z ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie<sup>10</sup>.

Niestety żaden ze wskazanych w uchwale nr 61/2014 Rady Ministrów resortów, w tym w szczególności Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, nie uznał się za właściwego do koordynacji i wdrażania postanowień Konwencji i odmówili pełnienia roli koordynującej, wskazując jednocześnie w tym zakresie na Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Pełnomocnik w swoim wystąpieniu do Prezesa Rady Ministrów podkreślił także, że jest świadomy swoich zadań wynikających z art. 21 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jednak zespół realizujący zadania na rzecz Pełnomocnika jest zbyt mały, aby mógł realizować zadania wynikające z Konwencji. Powierzenie Pełnomocnikowi roli koordynatora w zakresie wykonywania postanowień Konwencji, bez dodatkowego wsparcia kadrowego i finansowego, może negatywnie wpłynąć na realizację pozostałych zadań wynikających z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

W odpowiedzi na wystąpienie Pełnomocnika, Prezes Rady Ministrów powierzył Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zadanie koordynowania prac instytucji odpowiedzialnych za koordynację, wdrażanie, monitorowanie oraz ocenę polityki i działań, mających na celu zapobieganie i zwalczanie wszystkich form przemocy, objętych zakresem Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r.

---

<sup>10</sup> Dz.U. z 2015 r. poz. 1390, z późn. zm.

---

### **2.1.5 Pismo do Wojewodów w sprawie organizacji pracy Wydziałów Spraw Cudzoziemców**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania skierował pismo do wojewodów z prośbą o rozważenie zmiany organizacji pracy Wydziałów Spraw Cudzoziemców tak, aby możliwe było szybsze i sprawniejsze obsługiwanie studentów zagranicznych.

Wystąpienie w sprawie organizacji pracy Wydziałów Spraw Cudzoziemców stanowi efekt spotkania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z Mahmoudem Khalifą, Ambasadorem Palestyny w Warszawie. Podczas spotkania Ambasador sygnalizował m.in. problemy, z jakimi borykają się studenci z Palestyny w zakresie konieczności przyznania lub przedłużenia prawa pobytu w Polsce. Z informacji od Ambasadora wynika, że długie i czasochłonne kolejki w Wydziałach Spraw Cudzoziemców Urzędów Wojewódzkich często uniemożliwiają studentom uczestnictwo w zajęciach na uczelniach. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania mając na względzie, że sygnalizowany problem może dotyczyć również studentów z innych krajów, skierował stosowne pisma do wojewodów.

---

### **2.1.6 Pismo do Ministra Sprawiedliwości w sprawie działań mających na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 czerwca 2019 r. wydanego w sprawie o sygn. akt K 16/17.**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, wykonując zadanie polegające na dokonywaniu analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie zasady równego traktowania, zwrócił się do Ministra Sprawiedliwości z prośbą o informacje czy podjęto prace mające na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 czerwca 2019 r. wydanego w sprawie o sygn. akt K 16/17. W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny stwierdził niezgodność art. 138 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2019 r. poz. 821, z późn. zm.) w części zawierającej słowa „albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany” z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z informacją umieszczoną na stronach Rządowego Centrum Legislacji, które prowadzi analizę orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego oraz monitorowanie wykonywania orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, za prace legislacyjne związane z wykonaniem wskazanego wyroku Trybunału odpowiada Ministerstwo Sprawiedliwości, natomiast status orzeczenia określono jako „niewykonane”.

W odpowiedzi Ministerstwo Sprawiedliwości poinformowało, że z uwagi na skutek ww. wyroku, którym jest wyeliminowanie z systemu prawnego części znamion wykroczenia, określonego w art. 138 ustawy – Kodeks wykroczeń, obejmujących zachowania polegające na umyślnej i bez uzasadnionej przyczyny odmowie świadczenia, do której osoba zajmująca się zawodowo świadczeniem usług była zobowiązana, w chwili obecnej w resorcie sprawiedliwości nie toczą się prace o charakterze legislacyjnym mające na celu odrębne wykonanie ww. orzeczenia.

## **2.2 Działania wynikające z zobowiązań międzynarodowych i członkostwa Polski w organizacjach międzynarodowych**

---

### **2.2.1 Przygotowywanie stanowisk w sprawach prejudycjalnych**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiał w 2019 r. stanowiska w sprawach prejudycjalnych, które rozpatrywane były przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sprawy te dotyczyły:

- równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy – zakazu dyskryminacji płacowej ze względu na wiek – terminu dochodzenia roszczeń o zadośćuczynienie (sprawa C-773/18 do C-775/18 Land Sachsen-Anhalt i in.);
- równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – prawa do wolności religijnej – instrukcji pracodawcy zakazującej noszenia przez pracownika widocznych oznak przekonań religijnych (sprawa C-804/18 WABE);
- zakazu dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne – prawa do skutecznej ochrony sądowej – obowiązku zbadania przez sąd na wniosek powoda, czy doszło do dyskryminacji (sprawa C-30/19 Braathens Regional Aviation);
- równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – możliwości odmiennego traktowania poszczególnych osób należących do grupy wyróżnionej ze względu na cechę chronioną, tj. niepełnosprawność (sprawa C-16/19 Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej i in.);
- równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i zatrudnienia – zakazu dyskryminacji ze względu na wiek – wysokości emerytury zakładowej (sprawa C-223/19 EVN);
- transgranicznej opieki zdrowotnej – warunków zwrotu kosztów takiej opieki – możliwości odmowy wydania zezwolenia na leczenie w innym państwie członkowskim, jeżeli w państwie zamieszkania osoby ubezpieczonej dostępne jest leczenie szpitalne, lecz stosowana metoda leczenia nie jest zgodna z przekonaniami religijnymi tej osoby (sprawa C-243/19 Veselībasministrija);
- zatrudnienia – pracy na czas określony – zapobieganiu nadużyciom wynikającym ze stosowania kolejnych umów na czas określony w przypadku nauczycieli religii katolickiej (sprawa C-282/19 GILDA-UNAMS i in.);
- równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – zakazu dyskryminacji ze względu na religię – reguł pracodawcy zakazujących noszenia przez pracownika rzucających się w oczy symboli religijnych (sprawa C-341/19 MH Müller Handel);
- równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy - zróżnicowania prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego ze względu na płeć (sprawa C-463/19 Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle);
- równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy – zakazu dyskryminacji ze względu na wiek – skierowania pracowników sektora publicznego do rezerwy kadrowej (sprawa C-511/19 Olympiako Athlitiko Kentro Athinon);



- zatrudnienia - zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn - skutku bezpośredniego art. 157 TFUE w sprawach wymagających porównania wartości świadczonej pracy (sprawa C-624/19, K i in. v. Tesco Stores Ltd.);
- równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy - nauczycieli akademickich - uzależnienia utrzymania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach po osiągnięciu wieku emerytalnego od posiadania statusu promotora pracy doktorskiej (sprawa C-644/19 FT v. Universitatea Lucian Blaga Sibiu i in.);
- równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – ubytku słuchu poniżej ustalonej normy jako bezwzględnej przeszkody w pełnieniu służby (sprawa C-795/19 Tartu vangla).

Dodatkowo Pełnomocnik analizował i przedstawiał swoje stanowiska w stosunku do uwag na piśmie, opinii rzecznika lub wyroków w sprawach prejudycjalnych rozpoczętych w latach poprzednich i niezakończonych, w tym m.in. w stosunku do:

- sprawy C-439/18 i C-472/18 Agencia Estatal de la Administración Tributaria i in. (zatrudnienie – praca w niepełnym wymiarze godzin – obliczanie stażu pracy – równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia);
- opinii 1/19 (Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej podstawy prawne zawarcia tej konwencji przez Unię);
- wyroku w sprawie C-193/17 Cresco Investigation (równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – odmienne traktowanie ze względu na wyznanie – uregulowanie krajowe ustanawiające Wielki Piątek jako dzień wolny);
- wyroku w sprawie C-49/18 Escibano Vindel (obniżenie wynagrodzenia sędziów i prokuratorów – zasada niezawisłości sędziowskiej – zasada niedyskryminacji);
- wyroku w sprawie C-404/18 Hakelbracht i in. (równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia – ochrona osób działających w charakterze świadków przed represjami – prawo do skutecznej ochrony prawnej);
- wyroku w sprawie C-171/18 Safeway (polityka społeczna – skutki zrównania powszechnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn);
- wyroku w sprawie C-450/18 Instituto Nacional de la Seguridad Social (równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia – przyznanie kobietom prawa do dodatku do świadczeń z systemu ubezpieczenia społecznego ze względu na wkład demograficzny do tego systemu).

---

## **2.2.2 Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania w 2019 r. nadal pełnił funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej odnośnie do projektu dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (dalej jako „dyrektywa”). Zgodnie z przyjętym w 2016 roku stanowiskiem,



Rząd RP nie popiera wniosku Komisji Europejskiej z dnia 4 lipca 2008 r. dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

W 2019 r. tylko prezydencja rumuńska podjęła prace nad projektem dyrektywy w ramach Grupy Roboczej ds. Kwestii Społecznych. Odbyły się 2 posiedzenia Grupy Roboczej w dniach: 2 kwietnia oraz 16 maja 2019 r.

Podczas prac nad projektem dyrektywy prezydencja rumuńska przypomniała, iż dyrektywa w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną powinna zostać przyjęta jednomyślnie oraz że prace nad projektem toczą się od 2008 r. Podstawę do prac nad projektem stanowi art. 19(1) Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Podczas obu posiedzeń omawiano zmiany wprowadzone do projektu dyrektywy przez prezydencję rumuńską tj. do: art. 1, 2 ust. 2, 2 ust. 3 lit. a, 2 ust. 7, 3 ust. 1 lit. d, 4 ust. 7, 8 ust. 1 i art. 14 oraz w motywach 1, 2, 2a, 5, 5a, 6, 6a (nowe), 7, 8, 9, 12a, 12ab, 13, 14a, 15, 15a, 17, 17ga, 19, 19d, 20, 20-aa, 20ab, 24, 27 (przypisy), 28, 31.

Do zasadniczych zmian należały:

1) wprowadzenie motywu 6a o brzmieniu:

*„[...] Dyskryminacja ma poważny wpływ nie tylko na jednostki, ale także na społeczeństwo, w tym na produkt krajowy brutto, dochody podatkowe i spójność społeczną. Ochrona przed dyskryminacją przewidziana w niniejszej dyrektywie [...] może przyczynić się do poprawy stanu zdrowia, wyników edukacyjnych, a także z tych wszystkich powodów, do [...] zwiększenia produktu krajowego brutto państw członkowskich.”*

2) wprowadzenie w motywie 12a nowej treści w zakresie zdefiniowania dyskryminacji przez asocjację i asumpcję, które podobnie jak definicja dyskryminacji wielokrotnej (wskazana w motywie 12ab, a następnie w nowym art. 3a dyrektywy), nie zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego i nie są wymienione w art. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;

3) wprowadzenie w wielu motywach bezpośrednich odwołań do Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (m.in. motyw 2, 2a, 17g, 19d, 20ab);

4) wprowadzenie w motywie 29 wytycznej, iż państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych zgodnie z projektowaną dyrektywą. Kary mogą obejmować sankcje administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata odszkodowania, a także inne rodzaje sankcji;

5) w art. 2 lit. a, c i d uzupełnienie poszczególnych definicji dyskryminacji o dyskryminację z jednej przyczyny lub kilku powodów tj. dyskryminację wielokrotną;

6) zmodyfikowanie treści w art. 2 lit. d-a oraz art. 2 lit. b, które wprowadzają nowe definicje dyskryminacji w tym m.in. dyskryminację przez asumpcję;

7) wykreślenie w art. 14 dotyczącym sankcji proponowanego wcześniej zapisu o obowiązku Państw Członkowskich do powiadamiania bezzwłocznie Komisji o własnych przepisach dotyczących sankcji i środkach mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z projektowaną dyrektywą oraz o powiadamianiu bezzwłocznie Komisji Europejskiej o wszelkich późniejszych zmianach, które dotyczą tychże sankcji.

Większość Państw Członkowskich i Komisja Europejska pozytywnie odniosły się do zmian zaproponowanych przez prezydencję rumuńską, z wyjątkiem zmian w art. 2 ust. 7 (większość Państw Członkowskich opowiedziała się za rezygnacją z nowego ust. 7 w art. 2, a pozostawieniem motywu 12a) i art. 3 ust. 1 lit. d (większość państw członkowskich opowiedziała się za rezygnacją z wprowadzonej przez prezydencję zmiany w tym przepisie).

Sprawozdanie z postępu prac zostało przedłożone i przyjęte przez EPSCO w dniu 13 czerwca 2019 r.

---

### **2.2.3 Koordynacja przygotowania stanowisk w debatach dotyczących: wzmocnienia polityki przeciwdziałania dyskryminacji w Unii Europejskiej oraz przyszłej polityki równości płci i uwzględnienia aspektu płci w UE.**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania koordynował przygotowanie stanowisk do zaprezentowania podczas debaty dotyczącej wzmocnienia polityki przeciwdziałania dyskryminacji w Unii Europejskiej oraz debaty dotyczącej przyszłej polityki równości płci i uwzględnienia aspektu płci w UE „*The future gender equality policies and gender mainstreaming in the EU*”.

W odniesieniu do debaty dotyczącej wzmocnienia polityki przeciwdziałania dyskryminacji w Unii Europejskiej prezydencja fińska skierowała do Państw Członkowskich dokument, w którym zawarła następujące pytania:

- 1) Dlaczego pomimo obowiązującego prawodawstwa i silnego zaangażowania politycznego Unii Europejskiej i jej państw członkowskich w walkę z dyskryminacją, nadal stanowi ona w społeczeństwach europejskich poważne wyzwanie?
- 2) Co rząd danego kraju planuje zrobić, aby nasilić walkę z dyskryminacją?
- 3) Mając na uwadze impas w negocjacjach dotyczących proponowanej dyrektywy w sprawie równego traktowania, jakie działania powinny podjąć Unia Europejska i przyszła Komisja Europejska, by z tego impasu wyjść i zwiększyć skuteczność środków antydyskryminacyjnych oraz uzupełnić luki w przepisach antydyskryminacyjnych?

W stanowisku Polski, przedstawionym podczas debaty, podkreślono, że jednym z ważniejszych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji jest podnoszenie świadomości w zakresie praw posiadanych przez osoby narażone na dyskryminację. Legislacja na poziomie krajowym odpowiednio chroni prawa jednostek, a także przewiduje mechanizmy obrony i dochodzenia roszczeń w przypadku naruszeń. Ofiary dyskryminacji mogą korzystać z szerokiego wsparcia organów państwowych, które nie tylko dbają o poziom rozwiązań prawnych, ale także o wsparcie osób wykluczonych i narażonych na dyskryminację. W związku tym, skuteczność działań antydyskryminacyjnych została wydatnie podniesiona

przez kampanie informacyjne, nastawione na podniesienie świadomości w zakresie praw posiadanych przez osoby narażone na dyskryminację, a także podniesienie społecznej świadomości dotyczącej praw przysługujących osobom narażonym na dyskryminację i wykluczenie. Działania edukacyjne, zwłaszcza nastawione na upowszechnienie informacji o prawach i obowiązkach obywateli, ze szczególnym naciskiem na prawo konstytucyjne (zgodnie z artykułem 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>11</sup> wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu publicznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny), mogą być prowadzone w szeroko pojętej przestrzeni publicznej. Powinny one być nakierowane również na wzmocnienie świadomości o organach, do których mogą zgłaszać się osoby narażone na dyskryminację np. sądy, inspekcje pracy, Rzecznik Praw Obywatelskich itp. W ocenie Polski byłby to stosowny i adekwatny środek przyczyniający się do zwalczania przejawów dyskryminacji, który uzupełniałby obowiązujące rozwiązania prawne służące temu celowi.

W swoim stanowisku Polska podkreśliła także, że wiele państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym Polska już przyjęło rozwiązania prawne, które zabraniają i penalizują jakiegokolwiek formy dyskryminacji. Jednocześnie Polska zaznaczyła, że Rząd RP wspiera wszelkie działania mające na celu zapewnienie równego traktowania oraz przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych. Rząd RP podejmuje już wiele działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza poprzez działania mające na celu likwidację barier w dostępności (rządowy program „Dostępność plus”.) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kontynuuje również prace nad projektem Strategii na rzecz Osób Niepełnosprawnych (2019-2030). Jednym z głównych celów projektowanej Strategii jest budowanie świadomości społecznej względem osób z niepełnosprawnościami. Działania zmierzające do uwrażliwienia społecznego prowadzą do zmiany postrzegania osób z niepełnosprawnościami, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na zmniejszenie lub wyeliminowanie dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami na wielu płaszczyznach ich życia. W ramach projektowanej Strategii konkretnie podejmowanymi działaniami mają być wielotorowe kampanie społeczne oraz działania z zakresu zwiększania świadomości społecznej nt. praw osób z niepełnosprawnościami oraz promowanie włączania społecznego.

W odniesieniu do debaty dotyczącej przyszłej polityki równości płci i uwzględnienia aspektu płci w UE prezydencja fińska skierowała do państw członkowskich notę, w której zawarła pytania mające przyczynić się do wypracowania planu rozwoju polityki antydyskryminacyjnej Unii Europejskiej na kolejne lata. Nota zawierała poniższe pytania:

1) Jakie powinny być priorytety tematyczne w zakresie polityki UE dotyczącej równości kobiet i mężczyzn na następne 5 lat?

2) Jakie działania i środki powinna podjąć UE w celu zwalczania nierówności kobiet i mężczyzn i umacniania polityk równościowych w ciągu następnych pięciu lat?

3) Jak można zapewnić uwzględnianie w większym stopniu równości kobiet i mężczyzn w przyszłych strategiach i politykach UE o kluczowym znaczeniu, łącznie ze

---

<sup>11</sup> Dz. U. z 1997 r. poz. 483, z późn. zm.

strategiami i politykami dotyczącymi budżetu i ekonomii? Jakie są struktury, środki i formy współpracy w osiągnięciu tego, także w ramach Rady?

W ocenie Polski priorytetem w zakresie polityki UE dotyczącej równości kobiet i mężczyzn powinno być m.in. uświadamianie przysługujących praw osobom narażonym na dyskryminację i wykluczenie, w tym również zwalczanie luki płacowej związanej z pracą kobiet i mężczyzn. W osiągnięciu wskazanych celów skuteczne mogłyby być kampanie informacyjne, nastawione na podniesienie świadomości w zakresie praw posiadanych przez osoby narażone na dyskryminację, a także podniesienie społecznej świadomości dotyczącej praw przysługujących osobom narażonym na dyskryminację i wykluczenie. Podobnie jak w poprzedniej debacie działania powinny być nakierowane na wzmocnienie świadomości o organach, do których mogą zgłaszać się osoby narażone na dyskryminację. W ocenie Polski byłby to stosowny i adekwatny środek przyczyniający się do zwalczania przejawów dyskryminacji, który uzupełniałby rozwiązania prawne służące temu celowi obowiązujące zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym.

W ocenie Polski uwzględnianie w większym stopniu problematyki równości kobiet i mężczyzn w przyszłych strategiach i politykach UE o kluczowym znaczeniu, łącznie ze strategiami i politykami dotyczącymi budżetu i ekonomii, powinno być wypracowywane indywidualnie w każdej sprawie. Przyjęcie rozwiązań systemowych, zmuszających do uwzględniania określonych zagadnień we wszystkich dokumentach, należy ocenić jako niecelowe i nieskuteczne, gdyż działanie takie ograniczałoby elastyczność przygotowywanych rozwiązań i mogłoby wypaczać ich sens.

---

#### **2.2.4 Konkluzje w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem gospodarczym w UE: perspektywy po podsumowaniu 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania**

---

Konkluzje zostały przyjęte 10 grudnia 2019 r. podczas posiedzenia Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów. Impulsem do ich przyjęcia był przeprowadzony przegląd wdrażania przez państwa członkowskie i instytucje UE Pekinśkiej Platformy Działania, z jednoczesną perspektywą realizacji celów zrównoważonego rozwoju określonych w Agendzie ONZ 2030. Konkluzje odwołują się do raportu „Pekin +25 - Piąty przegląd wdrażania pekińskiej platformy działania w państwach członkowskich UE”, przygotowanego przez Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE) na wniosek prezydencji fińskiej. W konkluzjach poruszana jest przede wszystkim kwestia nierówności ekonomicznej między kobietami a mężczyznami.

Polska wyraziła poparcie dla projektu dokumentu, jednocześnie składając oświadczenie, w którym przedstawiła jak Polska będzie rozumiała niejednoznaczny termin *gender equality*. Polska w złożonym oświadczeniu przywołała, że równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej jako podstawowe prawo. Ponadto Polska podkreśliła, że zapewnia równość kobiet i mężczyzn w ramach polskiego krajowego systemu prawnego zgodnie z międzynarodowymi instrumentami praw człowieka oraz w ramach podstawowych wartości i zasad Unii Europejskiej. Polska zaznaczyła, że w miejscach,

w których konkluzje odnoszą się do terminu *gender equality*, Polska będzie interpretowała go jako równość kobiet i mężczyzn. Polska rozumie równość kobiet i mężczyzn zgodnie z konstytucyjną zasadą równości płci oraz postanowieniami zawartymi w traktatach Unii Europejskiej (art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

---

### **2.2.5 Obrona XXII, XIII i XXIV Sprawozdania z realizacji przez Rzeczpospolitą Polską postanowień Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej**

---

Przedstawicielka Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, wzięła udział w obronie Sprawozdania RP z realizacji postanowień konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej w Genewie.

Delegacja RP, pod przewodnictwem Mirosława Broiło, Zastępcy Stałego Przedstawiciela RP przy ONZ w Genewie, w dniach 6-7 sierpnia 2019 roku odbyła dialog z Komitetem ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej na temat realizacji przez Polskę postanowień konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. W delegacji uczestniczyli również przedstawiciele Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Sprawiedliwości, Prokuratury Krajowej, Państwowej Inspekcji Pracy, Policji, Straży Granicznej.

Ocena polskiego prawa antydyskryminacyjnego przedstawiona została w wystąpieniu wstępnym przewodniczącego polskiej delegacji, które zawierało stanowisko rządu polskiego, iż polskie prawo antydyskryminacyjne traktowane jako system daje adekwatną ochronę prawną przed dyskryminacją.

W kontekście zadawanych przez członków Komitetu pytań odnoszących się do kwestii pozostających w kompetencji Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania przedstawicielka udzieliła odpowiedzi na pytania dotyczące:

- ewaluacji i osiągnięć Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2013-2016 oraz kolejnej edycji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania;
- działań prowadzonych przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz inicjatyw podejmowanych przez Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania i Pełnomocników Wojewodów do spraw Równego Traktowania;
- zasobów kadrowych i finansowych Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania;

Rekomendacje dla Polski zawarte są w Uwagach końcowych Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej, doc. CERD/C/POL/CO/22-24.

---

### **2.3 Sprawy wpływające do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania**

---

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania wpłynęły 83 prośby o pomoc lub interwencję. Należy jednak zaznaczyć,

że autorzy korespondencji wpływającej do Pełnomocnika skarżąc się na dyskryminację, *de facto* zwracają się w sprawach, które dotyczą nie dyskryminacji, lecz innych zdarzeń lub procesów, odbieranych, jako niesprawiedliwe społecznie lub niezgodne z prawem. Stanowi to prawie 29% spraw wpływających do Pełnomocnika. Najwięcej korespondencji wpływającej do Pełnomocnika dotyczyło spraw związanych – w opinii wnioskodawców – z dyskryminacją ze względu na płeć (27,7%) oraz niepełnosprawność (14,5%).

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania podejmuje działania na podstawie informacji ze strony obywateli, grup obywateli lub organizacji pozarządowych. Z uwagi na brak wystarczających kompetencji, większość spraw Pełnomocnik przekazuje do rozpatrzenia organom, do których kompetencji należy podjęcie działań lub udzielenie informacji, żądając przesłania stosownych wyjaśnień w danej sprawie.

Do przykładowych próśb lub wniosków o interwencje należą poniższe sprawy:

1) Do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania wpłynęło pismo zawierające zarzut mowy nienawiści wobec mężczyzn w artykule opublikowanym przez firmę Marquard Media w jednym z serwisów internetowych.

Pełnomocnik opierając się o przedstawione w korespondencji argumenty, wystąpił do prezesa Marquard Media z prośbą o ustosunkowanie się do opisanej sprawy oraz przekazanie informacji na temat rozwiązań spółki Marquard Media Polska w odniesieniu do stosowania zasad równego traktowania i zwalczania mowy nienawiści.

W odpowiedzi, spółka przedstawiła materiał źródłowy, który stanowił podstawę przedmiotowego artykułu oraz który – jak zapewniła – został w sposób rzetelny i obiektywny przeanalizowany przez autora. Prezes spółki podkreślił jednocześnie, że Marquard Media potępia postępującą brutalizację języka i nasilanie się zjawiska mowy nienawiści. Zazaczył również, że celem spółki jest promowanie wartości oraz inspirowanie treściami, które prowadzą do społecznie odpowiedzialnych zadań. Poinformował także o prowadzonych szkoleniach pracowników pod kątem odpowiedzialnego tworzenia treści internetowych w dobie „fake news i hate speech”.

2) Do Pełnomocnika wpłynęła prośba o interwencję w sprawie nierównego traktowania osób starszych przez Totalizator Sportowy Sp. z o.o.

Pełnomocnik, w piśmie skierowanym do Prezesa Zarządu spółki, podtrzymał argumenty wnioskodawcy oceniające wymóg elektronicznego logowania się przez osoby chcące uczestniczyć w „Loteriadzie” jako wykluczający wiele osób starszych z możliwości udziału w ww. loterii promocyjnej. Pełnomocnik zwrócił się również o przekazanie informacji na temat rozwiązań Totalizatora Sportowego w odniesieniu do udziału klientów z różnymi typami niepełnosprawności i osób starszych w grach i loteriach LOTTO.

W odpowiedzi, Prezes Zarządu Totalizatora Sportowego przedstawił zasady działania „Loteriady” oraz zapewnił o staraniach spółki na rzecz równego dostępu do gier i loterii wszystkich klientów. Podkreślono także, że Totalizator Sportowy zwraca uwagę na

udogodnienia w swoich punktach sprzedaży, dostosowując je do potrzeb osób z niepełnosprawnościami ruchowymi.

- 3) Do Pełnomocnika wpłynęła prośba o interwencję dotyczącą nierównego traktowania osób z niepełnosprawnością ruchową przez linie lotnicze Wizz Air.

Autor korespondencji poinformował, że zajęcie przez osobę z problemami w poruszaniu się wskazanego przez linie lotnicze, odległego od wejścia, miejsca w samolocie okazało się warunkiem niezbędnym, by móc skorzystać z asysty dla takiej osoby na lotnisku. W opinii autora korespondencji, wskazuje ona na dyskryminację i nierówne traktowanie osób z problemami w poruszaniu się lub osób z niepełnosprawnościami.

Pełnomocnik, popierając przedstawione argumenty, zwrócił się do Prezesa Wizz Air z prośbą o ustosunkowanie się do przedmiotowej sytuacji oraz o przekazanie informacji na temat rozwiązań linii lotniczych Wizz Air w odniesieniu do obsługi pasażerów z różnymi typami niepełnosprawności i osób mających trudności w poruszaniu się.

Linie lotnicze Wizz Air nie przekazały wyjaśnień w sprawie.

- 4) Do Pełnomocnika wpłynęła prośba o pomoc w zapewnieniu osobie niepełnosprawnej dostępu do usług, dóbr, dostępności architektonicznej oraz informacyjno-komunikacyjnej.

Autorka korespondencji podała wiele przykładów spraw z codziennego życia, które bez wychodzenia z domu, co w jej przypadku jest bardzo trudne, nie mogą zostać załatwione i przez co osoby chore, starsze i z niepełnosprawnościami wykluczane są z życia społecznego i gospodarczego. W odpowiedzi skierowanej bezpośrednio do zainteresowanej, Pełnomocnik udzielił wyczerpujących wyjaśnień, w których podkreślił, że osoby niepełnosprawne powinny przebywać w warunkach godnych i być otoczone właściwą pomocą i opieką. Mając na uwadze szeroko pojęte wsparcie osób niepełnosprawnych Rząd przyjął program „Dostępność Plus”, który dąży do zapewnienia swobodnego dostępu do dóbr, usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osób o szczególnych potrzebach, na równych prawach z innymi. Kluczowym elementem programu jest ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Jej przepisy określają minimalne wymagania, które muszą spełnić instytucje publiczne, aby zapewnić wszystkim osobom dostępność na zasadzie równości.

Pełnomocnik wskazał również na prace międzyresortowego Zespołu do spraw Opracowania Rozwiązań w zakresie Poprawy Sytuacji Osób Niepełnosprawnych i Członków ich Rodzin. Poinformował także, że osobom niezdolnym do samodzielnej egzystencji przysługuje świadczenie uzupełniające oraz powiadomił o uruchomieniu Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SFWON). Przypomniał także o możliwości wystąpienia z wnioskiem o przyznanie pomocy finansowej ze względu na trudną sytuację bytową do ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania.

- 5) Pełnomocnik otrzymał prośbę o podjęcie interwencji w związku z podejrzeniem naruszenia przepisów o równym traktowaniu w dostępie do zatrudnienia w zakresie

wskazania w ogłoszeniu o pracę wymogu posiadania obywatelstwa polskiego jako niezbędnego do uzyskania zatrudnienia.

W związku z przedstawioną przez autora sytuacją, mogącą wskazywać na nierówne traktowanie w dostępie do zatrudnienia Pełnomocnik wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy (dalej jako PIP) z prośbą o rozważenie przeprowadzenia kontroli w tym zakresie.

W wyniku czynności kontrolnych i wyjaśniających podjętych przez PIP, ustalono, że do umieszczenia ogłoszenia o pracę, zawierającego w treści wymóg posiadania obywatelstwa polskiego jako niezbędnego do uzyskania zatrudnienia doszło w wyniku niedopatrzenia. Pracownik przygotowujący ogłoszenie, przez przeoczenie i omyłkowo, przekopiował wymóg posiadania obywatelstwa polskiego, który stosowany jest w przypadku naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze. Jednocześnie zapewniono, że informacja o możliwości zatrudnienia miała mieć charakter wyłącznie informacyjno-promocyjny i w przypadku złożenia oferty przez osobę nieposiadającą obywatelstwa polskiego, oferta taka zostałaby rozpatrzona tak samo jak oferty złożone przez obywateli polskich. Przedmiotowy wymóg został niezwłocznie usunięty z treści ogłoszenia.

Inspektor Pracy nie dopatrył się działań prowadzących do rozmyślnego naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, a o wynikach kontroli powiadomił zainteresowanego niezwłocznie po zakończeniu czynności związanych z wyjaśnieniem sprawy.

- 6) Pełnomocnik otrzymał również pisma, których przedmiot stanowił zarzut dyskryminacji chłopców i mężczyzn w zapisach regulaminów rekrutacyjnych poszczególnych podmiotów.

Do Pełnomocnika wpłynęło pismo kwestionujące działania promocyjne uczelni skierowane do kobiet podejmujących studia na kierunku Informatyka i Ekonometria. Uczelnia przygotowała dla wszystkich kobiet, które zdecydują na podjęcie studiów na kierunku Informatyka, promocję polegającą na całkowitym zwolnieniu beneficjentki programu z opłaty czesnego za 1 semestr w pierwszym roku studiów. Celem promocji było zachęcenie kobiet do podejmowania studiów inżynierskich na kierunku Informatyka i Ekonometria stanowiącego jeden z kluczowych kierunków dla gospodarki.

W nawiązaniu do otrzymanej korespondencji Pełnomocnik zwrócił się do władz uczelni z prośbą o przedstawienie szerszych informacji w przedmiotowej sprawie.

W odpowiedzi rektor podkreślił, że uczelnia przestrzega zasad równości zapisanych w podstawowych aktach prawnych. Odwołał się m.in. do zapisu Karty praw podstawowych, zgodnie z którym państwa członkowskie UE oraz organizacje w nich działające mogą stosować dla niektórych grup osób różne formy wsparcia w dostępie do zawodów, w których te grupy nie są dostatecznie reprezentowane. Jak wynika z portalu publikowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Fundację Edukacyjną Perspektywy istnieje wysoka dysproporcja w udziale kobiet i mężczyzn wśród studentów kierunków informatycznych w Polsce. Tym samym, intencją akcji realizowanej przez uczelnię było stworzenie zachęty dla kobiet do podjęcia studiów informatycznych, zdominowanych dotąd przez mężczyzn.



Pełnomocnik zgodził się z otrzymanymi wyjaśnieniami i przekazał je autorowi wystąpienia.

Do Pełnomocnika wpłynęło pismo kwestionujące zapisy regulaminu rekrutacyjnego do technikum o profilu elektronicznym, faworyzujące dziewczęta.

W związku z podniesionymi zarzutami dyskryminacji ze względu na płeć podczas rekrutacji do szkoły Pełnomocnik wystąpił do władz szkoły z prośbą o przekazanie informacji w przedmiotowej sprawie.

W odpowiedzi dyrektor szkoły, w odniesieniu do przedstawionego zarzutu, zaznaczył, że rekrutacja odbywa się z poszanowaniem zasady równości płci. Z uwagi na profil szkoły, postanowiono wprowadzić przedmiotowy zapis w celu wyrównania szans obu płci i zachęcenia uczennic do wzięcia udziału w procesie rekrutacji do przedmiotowego programu. Niemniej z uwagi na liczne kontrowersje, jakie zapis wywołał, podjęto decyzję o zmianie jego brzmienia wprowadzając inne kryteria wyboru uczestników.

Pełnomocnik przekazał wyjaśnienia dyrektora autorowi wystąpienia.

Do Pełnomocnika wpłynęło pismo kwestionujące zapisy regulaminu programu „L’Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki” dyskryminujące - w opinii autora pisma - mężczyzn.

W odpowiedzi skierowanej do zainteresowanego, Pełnomocnik wyjaśnił, że w świetle obowiązującego w Polsce prawa dopuszczalne są działania wyrównawcze mające na celu zmniejszanie występujących nierówności. Z ogólnodostępnych informacji wynika, że celem konkursu jest wspieranie i zwiększenie zaangażowania kobiet w dziedzinie badań nauk o życiu. W świetle statystyk (na przestrzeni ostatnich lat stopień naukowy doktora habilitowanego otrzymali w zdecydowanej większości mężczyźni) takie postępowanie wydaje się mieć uzasadniony charakter i nie łamie postanowień art. 32 Konstytucji RP. Regulacje ustanawiające tego typu uprzywilejowanie wyrównawcze nie mogą być traktowane jako – zakazane na tle zasady równości – regulacje dyskryminujące czy faworyzujące. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania podkreślił jednocześnie, że stwierdzenie ewentualnego naruszenia zasady równego traktowania leży w kompetencjach sądów.

Do Pełnomocnika wpłynęło pismo kwestionujące zapisy regulaminu rekrutacyjnego na wybrany kurs w Centrum Medycznym Kształcenia Podyplomowego (CMKP).

Autor korespondencji podnosił, że – w jego opinii - przyznawanie kobietom w trakcie rekrutacji dodatkowych 2 punktów jest dyskryminujące.

W odpowiedzi CMKP poinformowało zainteresowanego, że przyznawanie w procesie rekrutacji na szkolenia dodatkowych punktów kobietom wynika ze zdiagnozowanych nierówności w strukturze grupy docelowej projektu, założeń projektowych oraz z konieczności przestrzegania przez CMKP zasad równości szans i niedyskryminacji obowiązujących w realizacji działań współfinansowanych ze środków UE. Zaznaczono również, że są to szkolenia testowe, których celem jest opracowanie ostatecznych programów szkoleń. Te z kolei będą dostępne dla wszystkich lekarzy, a zasady rekrutacji będą takie same, jak te,

które obecnie obowiązują w poza projektowych kursach CMKP. Pełnomocnik przychylił się do wyjaśnień CMKP.

Wśród korespondencji wpływającej do Pełnomocnika znalazły się również m.in.:

- zapytanie w sprawie przyznania osobom, które pobierają emeryturę z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością (tzw. emeryturę EWK) świadczenia pielęgnacyjnego w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy aktualną pełną wysokością świadczenia pielęgnacyjnego a pobieraną emeryturą EWK netto;
- prośba o nowelizację ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych celem umożliwienia wcześniejszego nabywania uprawnień emerytalnych;
- prośba o zmianę zapisów regulujących podział środków finansowych z Programu 500+ pomiędzy rodziców, w celu zniesienia obecnej dyskryminacji ojców;
- prośby o interwencję Pełnomocnika w sprawie toczących się postępowań sądowych, w tym także rozwodowych i postępowań o ustalenie opieki nad dzieckiem;
- zapytanie w sprawie podejrzenia naruszenia przepisów o równym traktowaniu ze względu na pochodzenie przez bank, który w swoim regulaminie zastrzega prawo przyznawania kredytu wyłącznie obywatelom polskim;
- prośba o interwencję Pełnomocnika w sprawie podejrzenia naruszenia przepisów o równym traktowaniu ze względu na wiek przez Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska podczas rozpatrywania wniosku o wsparcie z programu „Czyste powietrze”;
- prośby o opinie Pełnomocnika w sprawie projektów uchwał wydawanych przez samorządy dotyczących wolności gminy od ideologii LGBT i gender.

### **3. PROMOWANIE, UPOWSZECHNIANIE I PROPAGOWANIE PROBLEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

---

#### **3.1 Projekty realizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania**

---

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

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania realizuje projekt systemowy pn. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”, współfinansowany 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.

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 skierowany jest do Pełnomocników do Spraw Równego Traktowania powołanych przez wojewodów (zwanych dalej: Wojewódzkimi Pełnomocnikami) oraz Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania (zwanych dalej: Koordynatorami) z ministerstw i wybranych urzędów centralnych, stanowiąc odpowiedź na wcześniejsze postulaty zgłaszane Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania bezpośrednio przez ww. grupy. Projektem objęte zostaną wszystkie urzędy wojewódzkie (16) oraz 21 urzędów centralnych, w których powołano Koordynatorów, tj. ministerstwa, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów oraz Główny Urząd Statystyczny.

W 2019 r. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zrealizował zadania badawczo-edukacyjne zaplanowane w projekcie, które objęły:

1. Badanie otoczenia wewnętrznego urzędów wojewódzkich oraz badanie otoczenia wewnętrznego ministerstw i wybranych urzędów centralnych wraz ze wsparciem eksperckim.
2. Badanie otoczenia zewnętrznego urzędów wojewódzkich oraz badanie otoczenia zewnętrznego ministerstw i wybranych urzędów centralnych wraz ze wsparciem eksperckim.
3. Działania edukacyjne z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, w tym równości szans płci skierowane do Wojewódzkich Pełnomocników oraz Koordynatorów.
4. Zagregowanie wszystkich danych i ustaleń w formie 16 pakietów informacyjnych dla Wojewódzkich Pełnomocników.

Działania rozpoczęły się od przeprowadzenia badań otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego ministerstw i urzędów centralnych oraz urzędów wojewódzkich. Zostały zrealizowane przez ekspertów zewnętrznych, przy współpracy ze strony Koordynatorów oraz Wojewódzkich Pełnomocników, w celu identyfikacji obszarów w urzędzie, w których możliwe jest wdrażanie polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz występujących w tym zakresie trudności. Objęły m.in. weryfikację dokumentów, procedur, ścieżek wewnętrznej komunikacji oraz możliwości współpracy Wojewódzkiego Pełnomocnika lub Koordynatora z kadrą urzędu w przedmiotowym obszarze, a także analizę możliwości współdziałania z organizacjami pozarządowymi w celu wypracowania modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Opracowana diagnoza otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego stała się punktem wyjścia do opracowania zakresów zadań i kompetencji w zakresie realizacji polityki równościowej dla każdego Pełnomocnika i Koordynatora, a także do przygotowania pakietów informacyjnych dla Wojewódzkich Pełnomocników, które mają być wykorzystane do

realizowania i monitorowania polityki równości płci na poziomie wojewódzkim oraz pakietów informacyjnych dla Koordynatorów, które dostarczą im eksperckiej wiedzy na temat możliwości współpracy międzysektorowej i wspomogą skuteczność argumentacji na rzecz konieczności podejmowania takiej współpracy.

Na podstawie raportów z badania otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego urzędów wojewódzkich, a także wynikających z nich wniosków i rekomendacji, opracowany został wstępny raport zbiorczy z badania otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego urzędów wojewódzkich, zestaw zadań i kompetencji Wojewódzkich Pełnomocników w zakresie realizacji polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz pakiety informacyjne dla Wojewódzkich Pełnomocników. Równoległe do przeprowadzanych badań realizowany był moduł edukacyjny polegający na budowaniu kompetencji i wsparcie w zakresie realizacji skutecznej polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Działania edukacyjne realizowane były poprzez organizację wizyty studyjnej dla Pełnomocników Wojewodów oraz wizyty studyjnej dla Koordynatorów, podczas których uczestnikom/czkom zaprezentowane zostały przykłady dobrych praktyk zarówno międzynarodowych, jak i krajowych, w tym m.in. zespół ds. równego traktowania, który powstał w kwietniu 2019 r. w Ministerstwie Środowiska. Dodatkowo w ramach projektu zostały zorganizowane w każdym województwie grupy robocze mające m.in. skonsultować wypracowane podczas badań zakresy zadań i kompetencji Pełnomocników Wojewodów.

W roku 2020 w ramach projektu zaplanowane jest opracowanie modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci oraz przeprowadzenie jego pilotażu.

## **3.2 Konferencje organizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania**

---

### **3.2.1 Konferencja „Udział kobiet w misjach zagranicznych”**

---

9 kwietnia 2019 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania wspólnie z Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministrem Obrony Narodowej i Ministrem Spraw Zagranicznych zorganizował konferencję „Udział kobiet w misjach zagranicznych”.

Celem konferencji było podkreślenie udziału i roli kobiet w misjach i operacjach zagranicznych, zwrócenie uwagi na potrzeby ochrony i wsparcia ofiar, w tym kobiet i dzieci, podczas konfliktów zbrojnych oraz w środowisku pokonfliktowym, jak również dyskusja nad sytuacją kobiet powracających z misji zagranicznych.

W konferencji uczestniczyło ponad 200 przedstawicielek i przedstawicieli służb biorących udział w operacjach i misjach zagranicznych, środowisk naukowych, administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Konferencję otworzyły wystąpienia: Adama Lipińskiego, Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, Beaty Kempy, Ministra-członka Rady Ministrów, Piotra Wawrzyka, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, płk. Grzegorza Niemca, Zastępcy

Komendanta Głównego Straży Granicznej oraz mł. insp. Tomasza Szymańskiego, Zastępcy Komendanta Głównego Policji.

Podczas swojego wystąpienia Minister Adam Lipiński podkreślił, że jest to pierwsza tego typu konferencja na tak wysokim szczeblu poruszająca tę tematykę. Konferencja jest także jednym z istotnych merytorycznie elementów całego łańcucha aktywnej realizacji przyjętego przez nasz kraj w październiku 2018 r. tzw. Krajowego Planu Działania na rzecz realizacji Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2021. Dotyczy ona roli i znaczenia aktywności i zaangażowania kobiet w procesy pokoju i bezpieczeństwa. Zaangażowanie kobiet w negocjacje porozumień pokojowych zdecydowanie zwiększa szanse na ich powodzenie oraz wypracowanie trwałego pokoju.

Minister Beata Kempa podczas swojego wystąpienia powiedziała, że pełniąc przez ostatnie półtora roku urząd ministra konstytucyjnego ds. pomocy humanitarnej miała wielki zaszczyt osobiście poznać wiele kobiet, regularnie wyjeżdżających na misje zagraniczne na różne kontynenty. Słowo misja ma znaczenie wielorakie, ale zawsze bardzo pozytywne i to jest dzieło, które kobiety wnoszą, w szczególności w zapewnienie pokoju, bezpieczeństwa, ale i też w niesienie pomocy drugiemu człowiekowi, szczególnie w obliczu zagrożenia, w obliczu biedy, w obliczu różnych sytuacji, które powodują, że ludzie w sposób niezawiniony nie potrafią sobie poradzić ze swoim życiem. Podkreśliła również, że „wszystkie one miały jeden cel – nieść pomoc, w różnych rejonach, szczególnie najbiedniejszych, rejonach, gdzie toczą się konflikty zbrojne, narażając przy tym często własne życie”.

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych Piotr Wawrzyk zaznaczył, że organizacja tego typu wydarzenia stanowi wyraz zaangażowania Ministerstwa Spraw Zagranicznych i chęci kontynuowania współpracy z innymi resortami także w zakresie tematyki kobiet, pokoju i bezpieczeństwa. Jest też namacalnym efektem przyjęcia przez Radę Ministrów 22 października 2018 r. Krajowego Planu Działania na rzecz realizacji Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2021. Podkreślił, również, że konferencja stanowi swego rodzaju podsumowanie polskich wysiłków zmierzających do zapewnienia pokoju i bezpieczeństwa międzynarodowego, włącznie z udziałem Polaków, a przede wszystkim kobiet, w misjach zagranicznych oraz operacjach pokojowych, wynika to również z niestałego członkostwa Polski w Radzie Bezpieczeństwa. Minister P. Wawrzyk wskazał także, że udział kobiet w misjach i operacjach „znacznie zwiększa ich efektywność, zwłaszcza w obszarze docierania do osób poszkodowanych w wyniku konfliktów zbrojnych, w tym kobiet i dzieci”. Zwrócił również uwagę, że Agenda kobiety, pokój i bezpieczeństwo kładzie nacisk na szczególne potrzeby ofiar konfliktów zbrojnych. Nieodłączną konsekwencją trwających konfliktów zbrojnych jest zjawisko przemocy na tle seksualnym, wykorzystywane, jako element szerszej taktyki wojennej oraz terrorystycznej i dotyczy przede wszystkim kobiet i dziewczynek. Dlatego też na forum międzynarodowym Polska wspiera wysiłki mające wzmocnić system monitorowania i raportowania przypadków agresji na tle seksualnym.

Płk Grzegorz Niemiec, Zastępca Komendanta Straży Granicznej podkreślił, że Straż Graniczna realizując polską politykę zagraniczną uczestniczy w licznych przedsięwzięciach i operacjach, w tym organizowanych w ramach wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony. Od

2006 r. Straż Graniczna deleguje do Agencji Frontex swoich funkcjonariuszy w tym także kobiety. W ostatnich dwóch latach w działaniach Frontex udział wzięło 450 funkcjonariuszy, w tym 59 kobiet.

Natomiast Zastępca Komendanta Głównego Policji mł. insp. Tomasz Szymański, podczas swojego wystąpienia, zapewnił, że Policja „aktywnie włączy się w każdy proces, który przybliży społeczność międzynarodową do budowania ładu i porządku, w tym pełnego respektowania praw człowieka”.

---

### **3.2.2 Konferencja „Rola kobiet w Służbie Więziennej z okazji stulecia tej formacji”**

---

W dniu 27 czerwca 2019 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się międzynarodowa konferencja „Rola kobiet w Służbie Więziennej z okazji stulecia tej formacji”. Organizatorami konferencji byli Adam Lipiński, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz gen. Jacek Kitliński, Dyrektor Generalny Służby Więziennej.

W konferencji udział wzięło ok. 200 osób, w tym generałowie, szefowie, dowódcy, komendanci oraz rektorzy szkół wyższych: wojska, policji oraz służb mundurowych, a także przedstawiciele oraz pracownicy służb więziennych z Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Litwy, Łotwy, Malty, Mołdawii, Niemiec, Norwegii, Słowacji, Szwajcarii, Stanów Zjednoczonych, Ukrainy oraz Węgier.

Konferencję otworzyły wystąpienia: Adama Lipińskiego, Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, Michała Wójcika, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości i gen. Jacka Kitlińskiego, Dyrektora Generalnego Służby Więziennej.

Podczas wystąpienia Minister Adam Lipiński odczytał list Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego skierowany do uczestników konferencji. Premier podkreślił w swoim liście, że w ostatnich latach rośnie zainteresowanie kobiet pracą w służbach mundurowych oraz że dziś możemy je spotkać na wszystkich stanowiskach w tej formacji. Dodatkowo Prezes Rady Ministrów w swym liście zaznaczył, że kobiety są ekspertami i fachowcami w swoich dziedzinach, a praca jest dla nich źródłem satysfakcji i dumy. Natomiast swoją postawą i sukcesami udowadniają, że sprawdzają się w tej niełatwej służbie i są potrzebne i ważne dla sprawnego funkcjonowania organizacji.

Minister Michał Wójcik podkreślił natomiast, że bycie funkcjonariuszem to nie jest zawód a misja wobec społeczeństwa i wobec państwa. Do tej formacji nie trafia się z przypadku. Trzeba się odznaczać pewnymi cechami charakteru, a w przypadku kobiet - delikatnością, szlachetnością, ale przede wszystkim odpowiedzialnością i rzetelnością. Minister Wójcik podziękował jednocześnie wszystkim kobietom oraz funkcjonariuszom i pracownikom Służby Więziennej za to co robią dla państwa.

Dyrektor Generalny Służby Więziennej docenił, że aktualnie kobiety wybierają zawody, które wymagają wielkiej odwagi, poświęceń i odporności na stres. Stwierdził, że panie są cennym zasobem Służby Więziennej. Obecnie kobiety w mundurach można spotkać na niemal wszystkich stanowiskach w strukturze więziennictwa, zaczynając od strażnika działu ochrony. Doskonale sprawdzają się w pracy w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi, w pionie administracyjnym, świetnie wykonują zadania na stanowiskach kierowniczych.

Przed częścią merytoryczną konferencji Dyrektor Generalny Służby Więziennej wręczył Adamowi Lipińskiemu, Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania odznakę okolicznościową „100–lecie polskiego więziennictwa”. Takie same odznaki zostały również wręczone szefom i przedstawicielom służb więziennych z krajów Europy i Stanów Zjednoczonych.

Dyrektor Biura Edukacji Historycznej Centralnego Zarządu Służby Więziennej Jacek Pawłowicz podczas wykładu pt. „Funkcjonariuszki w służbie społeczeństwu – 100 lat więziennictwa w niepodległej Polsce” – przywoływał postacie nieznanymi szerzej polskich funkcjonariuszek więziennych, które swoją heroiczną postawą ratowały żołnierzy podziemia podczas II wojny światowej, a także w czasach stalinowskich.

W kolejnych wystąpieniach zaprezentowane zostały m.in. informacje dotyczące kobiet funkcjonariuszek w Służbie Więziennej, a także dotyczące roli kobiet w narodowych systemach penitencjarnych przedstawione przez kpt. Iwonę Owsiankę, specjalistę Biura Kadr i Szkolenia CZSW, Janę Špero, Dyrektora Generalną Chorwackiej Służby Więziennej i Probacji oraz Doug Dretke, Dyrektora Wykonawczego Instytutu ds. Zarządzania w Więziennictwie Teksasu.

---

### **3.2.3 Konferencja „Fundusze równych szans sposobem na przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu, ekonomicznemu i technologicznemu”.**

---

W dniu 23 października 2019 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zorganizował konferencję „Fundusze równych szans sposobem na przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu, ekonomicznemu i technologicznemu”.

Celem konferencji było w szczególności podkreślenie roli Funduszy Europejskich w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, ekonomicznemu i technologicznemu. Konferencję otworzył Adam Lipiński, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Anna Gembicka, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju. W konferencji wzięło udział ok. 100 uczestników z administracji rządowej, samorządowej oraz organizacji pozarządowych, a także podmiotów realizujących projekty finansowane z funduszy unijnych, w tym na rzecz osób bezrobotnych, z niepełnosprawnościami, starszych.

Podczas konferencji zaprezentowane zostały projekty zmierzające do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo, przeciwdziałające zagrożeniu ubóstwem lub dyskryminacją, zmierzające do wyrównania szans kobiet na rynku pracy poprzez wzrost przedsiębiorczości kobiet i samozatrudnienie, a także dobre praktyki i doświadczenia osób, w tym przedstawicielki społeczności romskiej, które skorzystały z Funduszy Europejskich.

Dodatkowo podczas drugiego panelu zaprezentowane zostały projekty na rzecz stworzenia bardziej dostępnej przestrzeni publicznej i poprawy jakości życia osób o specjalnych potrzebach. Były to projekty dostosowujące administrację publiczną i samorządową do potrzeb osób z ograniczoną sprawnością w obszarze m.in. dostępności architektonicznej budynków, usług publicznych, mających na celu usprawnienie obsługi

klientów oraz komunikacji pracowników urzędów z klientami ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza osób poruszających się na wózkach inwalidzkich bądź kulach, osób niewidomych i słabo widzących, głuchych oraz słabo słyszących, jak również osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi, kobiet w ciąży czy osób starszych, a także projekty umożliwiające dostęp do zasobów instytucji kulturalnych.

Ostatni panel podczas konferencji koncentrował się na wsparciu lokalnych społeczności. Dzięki wykorzystaniu Funduszy Europejskich w wielu miastach i gminach powstają świetlice środowiskowe, kluby seniora, kluby młodzieżowe, ogniska wychowawcze, placówki specjalistyczne. Szczególny nacisk kładziony jest na powstawanie i rozwój placówek wsparcia dziennego na terenach znajdujących się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, obszarach wiejskich, a także tam gdzie nie ma tego typu placówek. Wsparcie można otrzymać również na realizację projektów tworzenia instytucji kulturalnych i społecznych, np. regionalnych zespołów artystycznych, skansenów lub muzeów wiejskich. Każda inwestycja i działanie realizowane w ramach tego typu projektów ma przede wszystkim przyczynić się do poprawy jakości życia społeczności lokalnej, ma zaspokoić potrzeby społeczne, kulturalne oraz sportowe.

#### **4. WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI I ORGANIZACJI DZIAŁAJĄCYMI W OBSZARZE RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

---

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania odbywał także systematyczne spotkania z przedstawicielami organizacji pozarządowych, organów i instytucji zajmujących się sprawami przeciwdziałania dyskryminacji z różnych powodów, poruszając m.in. kwestie związane z równym traktowaniem i tolerancją.

**13 lutego 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Romanem Kwiatkowskim, Prezesem Stowarzyszenia Romów w Polsce oraz Stanisławem Rydzoniem, Pełnomocnikiem Stowarzyszenia.

Podczas spotkania przedstawiciele Stowarzyszenia przekazali informacje o sytuacji Romów w Polsce. Przedstawili również swoją negatywną opinię na temat kończącego się Programu na Rzecz Społeczności Romskiej. Podczas spotkania podniesiona została także kwestia powołania Centrum Kultury i Historii Romów w Oświęcimiu. Pełnomocnik otrzymał dokument dotyczący sytuacji Romów opracowany przez Stowarzyszenie.

**4 marca 2019r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Łukaszem Szumowskim, Ministrem Zdrowia oraz Profesorem Bartoszem Łozą, przedstawicielem Towarzystwa Przyjaciół Tworek „Amici di Tworki” w sprawie trudnej sytuacji Szpitala w Tworkach.

**13 marca 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Komisarz Praw Człowieka Rady Europy Dunją Mijatović.



W spotkaniu obok przedstawicieli Kancelarii Prezesa Rady Ministrów udział wzięli także przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W centrum zainteresowania Komisarz Mijatović pozostawały kwestie działań podejmowanych na rzecz równości płci, współpracy z organizacjami pozarządowymi, środki finansowe przeznaczane na ośrodki specjalistyczne i wsparcie dla ofiar przemocy oraz działania podejmowane na rzecz niwelowania luki płacowej.

**16 kwietnia 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania odwiedził Ośrodek Wczesnej Interwencji w Warszawie prowadzony przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną.

**17 kwietnia 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania odwiedził Dom Pomocy Społecznej w Brwinowie, gdzie wręczył Medal Niepodległości ks. Stanisławowi Jurczukowi, Prezesowi Katolickiego Stowarzyszenia Niepełnosprawnych Archidiecezji Warszawskiej za zasługi społeczne związane z pomocą niepełnosprawnym.

**23 maja 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Łukaszem Rokickim, Prezesem Fundacji Carita im. Wiesławy Adamiec zajmującą się pomocą chorym ze szpiczakiem.

**30 maja 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się ze Zbigniewem Królem, Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz Profesorem Bartoszem Łozą przedstawicielem Towarzystwa Przyjaciół Tworek „Amici di Tworki” w sprawie opracowania „Narodowego Planu Walki z Rakiem”.

**11 czerwca 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Prezes Elżbietą Kozik, Elżbietą Majewską, Magdaleną Knepel - przedstawicielkami Polskich Amazonek - Ruchu Społecznego oraz prof. Piotrem Rutkowskim.

Podczas spotkania goście podkreślili wagę profilaktyki i edukacji w działaniach związanych z przeciwdziałaniem chorób nowotworowych oraz zaapelowali o stworzenie systemowych rozwiązań w tym zakresie.

**12 czerwca 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Romanem Kwiatkowskim, Prezesem Stowarzyszenia Romów w Polsce oraz Moniką Pidłomersztain.

Podczas spotkania przedstawiciele Stowarzyszenia podnieśli kwestię uczestnictwa przedstawiciela rządu RP w uroczystościach upamiętniających zagładę Romów w Auschwitz 2 sierpnia 2019 r.

**29 sierpnia 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zorganizował spotkanie dotyczące finansowania leczenia onkologicznego w Polsce.

Spotkanie dotyczyło tzw. Onkofunduszu, który ma poprawić finansowanie terapii onkologicznych dla pacjentów. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Rozwoju oraz organizacji działających na rzecz pacjentów - Polska Koalicja Pacjentów Onkologicznych i Polska Unia Organizacji Pacjentów.

**29 października 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Mahmoudem Khalifą, Ambasadorem Palestyny. Spotkanie dotyczyło relacji polsko-palestyńskich.

**30 października 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z przedstawicielami Fundacji Integracja.

Podczas spotkania przedstawiciele Fundacji podnieśli kwestię problemów urologicznych pacjentów z niepełnosprawnościami, a także problemy chorych z rozszczepem kręgosłupa.

**7 listopada 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z przedstawicielką Stowarzyszenia Szkół Katolickich.

Podczas spotkania podniesiono kwestię dyskryminacji nauczycieli szkół niepublicznych oraz nieobjęciem ich podwyżkami jak miało to miejsce w przypadku nauczycieli szkół publicznych.

**2 grudnia 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania wziął udział w świątecznym przedstawieniu pt. „Niebieska Pastoralka” w Pruszkowie, w którym wzięli udział uczniowie i nauczyciele Szkoły dla dzieci z zaburzeniami ze spektrum autyzmu „Przyłądek”.

**31 grudnia 2019 r.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania spotkał się z Bogdanem Gajewskim, przedstawicielem Polskiego Stowarzyszenia Chorych na Hemofilię.

Podczas spotkania przedstawiono obawy związane z planowaną zmianą sposobu finansowania leków na hemofilię.