

SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI PEŁNOMOCNIKA RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA
ZA OKRES
OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2021 ROKU

Warszawa, 2022

PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA



WSTĘP	3
1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA	4
1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania	4
1.2. Prace nad Krajowym Programem Działania na rzecz Równego Traktowania 2022–2030	5
2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA	7
2.1. Działania wynikające ze zobowiązań międzynarodowych i członkostwa Polski w organizacjach międzynarodowych	7
2.1.1. Przygotowywanie stanowisk w sprawach przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskim Trybunałem Praw Człowieka.....	7
2.1.2. Koordynowanie procesu negocjacji dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.....	9
2.1.3. Koordynowanie procesu negocjacji konkluzji nt. wpływu cyfryzacji digitalizacji sztucznej inteligencji na równość płci, kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	10
2.1.4. Stanowisko Rządu ws. projektu dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.....	11
2.1.5. Udział Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w Radzie Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO)	14
2.2. Działania na rzecz obywateli i przedstawicieli grup mniejszościowych	15
2.2.1. Listy i prośby o interwencję od obywateli	16
2.2.2. Osoby z niepełnosprawnościami	18
2.2.2.1. Udział w posiedzeniu Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych	18
2.2.3. Mniejszości narodowe, etniczne i społeczności postępujące się językami regionalnymi oraz mniejszości wyznaniowe	18
2.2.3.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych.....	18
2.2.4. Mniejszości seksualne.....	19

2.2.4.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w Podgrupie ds. Równości LGBTQIA w ramach Organizacji społeczeństwa obywatelskiego UE	19
3. PROMOWANIE, UPOWSZECHNIANIE I PROPAGOWANIE PROBLEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA	20
3.1. Projekty realizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania	20
3.1.1. Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”	20
3.1.2. Realizacja projektu pt. „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”	22
3.1.3. Przygotowania do realizacji dwóch projektów w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego	23
3.1.4. Monitorowanie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w projektach finansowanych ze środków unijnych	25
3.2. Konferencje organizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania	27
3.2.1. Konferencja „Masz prawo do...”	27
3.2.2. Konferencja „Jak nowe technologie wpływają na sferę równego traktowania?”	27
3.3. Przygotowanie bazy kontaktowej pełnomocników wojewodów i resortowych koordynatorów ds. równego traktowania oraz osób, którym powierzono zadania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji na terenie poszczególnych gmin i powiatów	29
4. WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI MIĘDZYNARODOWYCH I AMBASAD W TEMATYCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA	30
4.1. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasadorem Danii w Polsce	30
4.2. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Przewodniczącym Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy	31
4.3. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasadorem Królestwa Niderlandów w Polsce	32
4.4. Pozostałe spotkania.....	33

WSTĘP

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

Niniejsze sprawozdanie przedstawia najważniejsze działania i inicjatywy podjęte przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. Na działania podejmowane przez Pełnomocnika w przedmiotowym okresie miała wpływ utrzymująca się sytuacja pandemii COVID-19.

1. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA

1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania działa na podstawie przepisów ustawy równościowej. Przepisy ustawy równościowej określają obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na wskazane w niej cechy prawnie chronione oraz organy właściwe w zakresie realizacji zasady równego traktowania. Stosownie do art. 18 ustawy równościowej wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

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

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

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

Obowiązek wskazania organu lub organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania oraz wspierania równego traktowania, jak również świadczących niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach związanych z naruszeniem zasady równego traktowania został określony w dyrektywach Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

W rozumieniu przepisów dyrektyw wdrażanych ustawą równościową, 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 równościowej oraz ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627, z późn. zm.).

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

1.2. Prace nad Krajowym Programem Działania na rzecz Równego Traktowania 2022–2030

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (zwany dalej: „Krajowym Programem”) stanowić będzie dokument o charakterze planu wieloletniego w myśl art. 136 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.), który zgodnie z ustawą równościową opracowuje Pełnomocnik. Krajowy Program wyznacza cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania. Zgodnie z ustawą równościową zakres działań przewidzianych w Krajowym Programie obejmuje w szczególności:

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

Krajowy Program będzie drugim programem okresowym opracowanym przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Główne przygotowania w zakresie Krajowego Programu objęły lata 2020–2021. Wydłużenie okresu przygotowań związane było z przeniesieniem urzędu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹ oraz z przedłużającą się sytuacją pandemii COVID-19.

¹ Zob. ustawa z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 284).

W 2021 r. prace nad Krajowym Programem obejmowały głównie prowadzenie dialogu nieformalnego z Komisją Europejską, zwaną dalej „KE” lub „Komisją”, oraz implementowanie uwag, które w czasie tego procesu wpłynęły do Biura Pełnomocnika.

W efekcie dialogu nieformalnego z KE, projekt Krajowego Programu został zaktualizowany oraz przekazany do dodatkowych konsultacji publicznych, które trwały do 19 listopada 2021 r. W ramach wspomnianych konsultacji publicznych projekt Krajowego Programu przekazany został bezpośrednio do podmiotów realizujących zadania wpisujące się w politykę równego traktowania i niedyskryminacji, m.in. do organizacji zajmujących się pośrednio lub bezpośrednio prawami kobiet. Zgodnie z otwartą formułą konsultacji dla wszystkich zainteresowanych, projekt Krajowego Programu udostępniony został także na stronie internetowej Pełnomocnika i w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Ponadto informacja o dodatkowych konsultacjach pojawiła się na Twitterze i Facebooku Pełnomocnika.

17 grudnia 2021 r. projekt Krajowego Programu został przekazany do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów.

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

2. MONITOROWANIE SYTUACJI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

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

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

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

Pełnomocnik w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiała w 2021 r. stanowiska w sprawach prejudycjalnych, które rozpatrywane były przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sprawy te dotyczyły między innymi:

- ✓ planu związania się przez Unię Europejską Konwencją Stambulską Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Opinia 1/19 z dnia 6 października 2021 r.),
- ✓ zakazu dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, prawa do skutecznej ochrony sądowej oraz obowiązku zbadania przez sąd na wniosek powoda, czy doszło do dyskryminacji, pomimo przyznania przez pozwanego, że dyskryminacja miała miejsce (C-30/19 Braathens Regional Aviation),
- ✓ równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w przypadku skierowania pracowników sektora publicznego do rezerwy kadrowej w oparciu o kryterium bliskiego nabycia uprawnień emerytalnych w celu ograniczenia skutków kryzysu gospodarczego (C-511/19 Olympiako Athlitiko Kentro Athinon),
- ✓ równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w przypadku ubytku słuchu poniżej ustalonej normy jako bezwzględnej przeszkody w pełnieniu służby w charakterze funkcjonariusza służby więziennej (C-795/19 Tartu vangla),
- ✓ równego traktowania w zakresie możliwości wykonywania funkcji ławnika sądowego przez osobę niewidomą (C-824/19 TC i UB przeciwko Komisja za zashtita ot diskriminatsia i VA),
- ✓ równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, braku możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, jeżeli należna emerytura jest niższa od emerytury minimalnej (C-843/19 INSS),
- ✓ równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, w zakresie warunków przyznawania prawa do renty wdowiej lub renty dla pozostałego przy życiu partnera z rejestrowanego konkubinatu (C-244/20 INSS),

- ✓ zabezpieczenia społecznego cudzoziemców posiadających zezwolenie na pobyt i pracę do zasiłku z tytułu urodzenia dziecka oraz zasiłku macierzyńskiego (C-350/20 INPS),
- ✓ karty (dużej) rodziny, uprawniającej do zniżek na towary i usługi, przysługującej we Włoszech wyłącznie obywatelom Unii Europejskiej i dyskryminacyjnego charakteru tego rozwiązania względem obywateli państw trzecich (C-462/20 ASGI e.a.),
- ✓ odmowy transkrypcji zagranicznego aktu urodzenia dziecka rodziców tej samej płci, co uniemożliwia wydanie aktu stanu cywilnego, paszportu lub dowodu osobistego, potwierdzającego obywatelstwo UE i pochodzenie dziecka od danej osoby (C-490/20 Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo“),
- ✓ równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w przypadku przedstawicieli związków zawodowych piastujących stanowiska pochodzące z wyboru (C-587/20 HK/Danmark et HK/Privat),
- ✓ równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, braku możliwości otrzymywania dwóch świadczeń z tytułu trwałej i całkowitej niezdolności do wykonywania pracy w ramach tego samego systemu zabezpieczenia społecznego (C-625/20 INSS),
- ✓ koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w przypadku pracowników tymczasowych zamieszkujących w innym państwie członkowskim w okresach nieświadczenia pracy tymczasowej i ustania stosunku pracy (C-713/20 Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank),
- ✓ prawa pobytu obywateli UE i członków ich rodzin na terytorium UE w związku z wymogiem posiadania wystarczających środków, aby nie stanowić obciążenia dla systemu pomocy społecznej oraz dyskryminującego charakteru tego wymogu względem osób niepełnosprawnych (C-206/21 Préfet de Saône-et-Loire),
- ✓ równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w zależności od daty zatrudnienia/objęcia stanowiska sędziowskiego, co miałyby stanowić pośrednią dyskryminację ze względu na wiek w zakresie wynagrodzenia (C-301/21 Curtea de Apel Alba Iulia e.a.),
- ✓ równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, swobody wyboru strony umowy cywilnoprawnej (C-356/21 TP z odesłania prejudycjalnego Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie),
- ✓ zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i uwzględnienia stażu służby ochotniczej do celów obliczenia wynagrodzenia strażaków zawodowych (C-377/21 Zone de secours Hainaut – Centre),
- ✓ bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe oraz obowiązku zapewnienia pracownikowi specjalnych okularów lub szkielek kontaktowych korygujących wzrok (C-392/21 Inspectoratul General pentru Imigrări),
- ✓ koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz zezwoleń na przewóz drogowy (C-410/21 DRV Intertrans),

- ✓ równego traktowania w zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz w przypadku udostępniania personelu (C-427/21 ALB FILS KLINIKEN),
- ✓ równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zakazu dyskryminacji ze względu na wiek urzędników i funkcjonariuszy, którzy rozpoczęli służbę przed 18. urodzinami (C-650/21 Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich).

Pełnomocnik w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiała w 2021 r. stanowiska w sprawach, które rozpatrywane były przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka. Postępowania te dotyczyły:

- ✓ skargi nr 58207/14 Bednarek i inni przeciwko Polsce, która zawiera zarzut naruszenia art. 3 (zakaz tortur), art. 6 (prawo do rzetelnego procesu sądowego), art. 13 (prawo do skutecznego środka odwoławczego), art. 14 (zakaz dyskryminacji) Europejskiej konwencji praw człowieka i podstawowych wolności z powodu niedostatecznego zdaniem skarżących uwzględnienia w postępowaniu przygotowawczym i sądowych ich orientacji seksualnej i homofobicznej motywacji sprawców pobicia,
- ✓ skargi nr 31842/20 W.W. przeciwko Polsce, która zawiera zarzut naruszenia art. 2 (prawo do życia), art. 3 (zakaz tortur), art. 8 (prawo do poszanowania życia rodzinnego i prywatnego) i art. 14 (zakaz dyskryminacji) Konwencji z powodu uniemożliwienia kontynuacji terapii hormonalnej osobie transpłciowej w męskim zakładzie karnym,
- ✓ skargi nr 53780/20 Mirosław Szal przeciwko Polsce, która zawiera zarzut naruszenia art. 6 (prawo do rzetelnego procesu sądowego) oraz art. 14 (zakaz dyskryminacji) Konwencji w związku ze świadczeniem pracy przez osobę skazaną.
- ✓ skargi nr 12730/21 Abdelhakim Youssfi przeciwko Polsce, która zawiera zarzut naruszenia art. 6 (prawo do rzetelnego procesu sądowego), art. 8 (prawo do poszanowania życia rodzinnego i prywatnego) i art. 14 (zakaz dyskryminacji) Konwencji z powodu niewykonania przez władze polskie postanowień sądowych nakazujących powrót córki skarżącego do Belgii.

2.1.2. Koordynowanie procesu negocjacji dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną

Pełnomocnik w 2021 r. pełniła funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej w odniesieniu 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 równościowa”).

Zgodnie z przyjętym w 2016 r. 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. Główne wątpliwości i zastrzeżenia Polski wobec projektu dotyczą

zgodności projektu dyrektywy z zasadą pomocniczości oraz wynikających z dyrektywy kosztów dla budżetu państwa i podmiotów gospodarczych objętych zakresem regulacji. Ponadto Polska zgłosiła również wątpliwości w zakresie swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody zawierania umów.

Podczas wideokonferencji Grupy Roboczej ds. Społecznych Rady UE w dniu 27 października 2021 r. przedstawiciel Polski przypomniał negatywne stanowisko Polski względem projektu, w szczególności jego art. 2 ust. 8, który nadal nie zapewnia Państwom Członkowskim prawa do ochrony życia prywatnego, rodzinnego i religijnego zgodnie z własnym porządkiem konstytucyjnym oraz art. 3 ust 2 lit. a, którego wyłączenia powinny mieć szerszy zakres, tj. obejmować wszystkie świadczenia mające związek z prawem rodzinnym, stanem cywilnym, adopcją i prawami reprodukcyjnymi. Równocześnie z zadowoleniem przyjęto przewidzianą w art. 15 projektu możliwość zawieszenia stosowania dyrektywy z ważnych powodów oraz usunięcie z art. 2 ust. 2 lit. d projektu odniesień do pojęć dyskryminacji przez asocjację i asumpcję, które to zjawiska nie zostały dostatecznie sprecyzowane w nielicznych orzeczeniach TSUE, by dawały podstawę do konstruowania normy prawnej. W ocenie Pełnomocnika nie wydaje się zatem zasadne utrzymywanie odniesienia do tych zjawisk także w preambule dyrektywy.

Przedstawiciel Polski podniósł też, że ostatnie zmiany projektu nadmiernie uprościły główne przepisy dotyczące niepełnosprawności, grupując je w ramach „racjonalnych usprawnień” (art. 19ca, 19cb i 19cc) i usuwając osobny artykuł dotyczący „dostępności”. Proponowane nowe brzmienie zapisów o dostępności ogranicza w znaczący sposób prawa osób z niepełnosprawnościami. Obecnie polityka polskiego Rządu bazując na Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, zakłada coraz szerszą, wieloaspektową „dostępność” poprzez wprowadzanie do porządku prawnego różnych inicjatyw legislacyjnych, takich jak m.in.: wdrażana od 2019 r. ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, przyjęta Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030, projekt ustawy wdrażającej Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 (z 17 kwietnia 2019 r.) w sprawie wymogów dostępności produktów i usług.

2.1.3. Koordynowanie procesu negocjacji konkluzji nt. wpływu cyfryzacji digitalizacji sztucznej inteligencji na równość płci, kobiet i mężczyzn na rynku pracy

W dniu 25 października 2021 r. odbyła się wideokonferencja Grupy Roboczej ds. Społecznych Rady UE, podczas której przedstawiciel Polski zaprezentował stanowisko Pełnomocnika, zgodnie z którym sztuczna inteligencja oparta na algorytmach, mających u podstaw równość płci, może być pomocnym narzędziem zwiększania zatrudnienia kobiet i mężczyzn – zgodnie z kwalifikacjami i predyspozycjami wynikającymi zarówno z historii wcześniejszego zatrudnienia, a także predyspozycji osobowościowych, które będą obiektywnie oceniane przez dobrze dobrany algorytm sztucznej inteligencji. Na prośbę Polski, w szczególności w punkcie 8 doprecyzowano sformułowanie „sektory AI”, poprzez wskazanie w tekście przepisu, iż odnosi się ono do wszystkich sektorów, w których produkuje się, rozwija i wykorzystuje sztuczną inteligencję, z pkt 12 wykreślono odniesienia do prawa do odłączenia się, w celu

poświęcenia mu odrębnego dokumentu, a w pkt 13 skupiono się na analizie ram prawnych i instytucjonalnych dotyczących pracy platformowej.

2.1.4. Stanowisko Rządu ws. projektu dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

Biuro Pełnomocnika koordynowało na poziomie krajowym proces negocjacji projektu dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (zwana dalej: „dyrektywą o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń”).

Inicjatywa legislacyjna KE ma na celu rozwiązanie problemu utrzymującego się niedostatecznego egzekwowania podstawowego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, które to prawo zostało zapisane już w traktacie rzymskim. Wymóg zapewnienia równości wynagrodzeń został także określony w dyrektywie 2006/54/WE („wersja przeredagowana”)², uzupełnionej w 2014 r. zaleceniem KE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń („zalecenie z 2014 r.”)³.

Jednak pomimo tych ram prawnych skuteczne wdrożenie w UE wspomnianego prawa i jego egzekwowanie w praktyce jest nadal wyzwaniem. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się w UE na poziomie około 14%. Oznacza to, że kobiety zarabiają średnio 14% mniej na godzinę niż mężczyźni.

Niemniej powyższe dane to jedynie średnia unijna. Między krajami UE istnieją znaczne różnice. Dysproporcja w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się od mniej niż 5% w Luksemburgu, Włoszech i Rumunii, do ponad 19% w Austrii, Niemczech, Łotwie i Estonii. W większości krajów różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn maleje. Jednak są też takie kraje, w których poziom luki płacowej rośnie.

Warto zauważyć, że mniejsza różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w niektórych krajach nie oznacza automatycznie, że ogólnie kobiety są lepiej opłacane. Niższe zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć często występuje w krajach o niższym wskaźniku zatrudnienia kobiet. Duża różnica w wynagrodzeniach jest zwykle charakterystyczna dla rynku pracy:

- ✓ gdzie kobiety są bardziej skoncentrowane w nisko płatnych sektorach,

² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

³ Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112).

- ✓ w którym znaczna część kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin⁴.

Zróżnicowanie wynagrodzenia wpływa na jakość życia kobiet w perspektywie długoterminowej, na ich zwiększone ryzyko ubóstwa oraz utrzymujące się zróżnicowanie emerytur, które w UE wynosi 30%. Pandemia COVID-19 oraz jej skutki gospodarcze i społeczne sprawiają, że rozwiązanie tego problemu jest jeszcze pilniejsze, biorąc pod uwagę, że kryzys szczególnie poważnie dotknął pracownice⁵. Zgodnie z danymi Eurostatu z 2019 r., Polska charakteryzuje się luką płacową na poziomie 8,5%⁶, a luką emerytalną na poziomie 20,4%⁷. Za jedną z głównych przeszkód we wdrożeniu unijnego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości uznano brak przejrzystości wynagrodzeń⁸. Proponowana przez KE dyrektywa ma zapewnić, aby ww. prawo było przestrzegane w całej UE dzięki ustanowieniu norm w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a tym samym umożliwieniu pracownikom dochodzenia ich praw do równego wynagrodzenia.

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

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

Przejrzystość wynagrodzeń jest podstawowym narzędziem służącym rozwiązaniu wątpliwości odnośnie do równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet oraz wspieraniu procesu eliminowania uprzedzeń ze względu na płeć w praktyce w zakresie wynagrodzeń. Zaproponowany przez KE mechanizm przejrzystości wynagrodzeń umożliwi pracownikom wykrywanie oraz udowadnianie przypadków ewentualnej dyskryminacji ze względu na płeć. Nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzeń jest często nieświadome. Przejrzystość wynagrodzeń może przyczynić się do zwiększenia świadomości tej problematyki wśród pracodawców oraz pomóc im w identyfikowaniu dyskryminujących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, których nie można wytłumaczyć obowiązującymi czynnikami dopuszczającymi swobodę uznania i które często są niezamierzone.

Jednym z etapów przyjmowania nowej dyrektywy są negocjacje propozycji jej treści między Komisją a państwami członkowskimi. Komisja przygotowuje projekt dyrektywy, do którego

⁴ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>.

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en; Gender pay gap in unadjusted form, % of average gross hourly earnings of men, last update: 24/02/2021.

⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>, Gender pension gap by age group – EU-SILC survey [ilc_pnp13], last update: 10-03-2021.

⁸ Zob. oceny i sprawozdania Komisji dotyczące stosowania, odpowiednio SWD (2020) 50 i COM (2013) 861 final.

następnie odnoszą się państwa członkowskie, co ma na celu wypracowanie, możliwie najbardziej zadowolającego wszystkich członków UE, tekstu aktu prawnego.

Biuro Pełnomocnika koordynowało proces zgłaszania uwag na poziomie krajowym. W ramach tego zadania prowadzono intensywne konsultacje z organami oraz instytucjami, które były zainteresowane osiągnięciem konkretnego brzmienia przepisów projektowanej dyrektywy. Zebrane uwagi skompilowane były w instrukcje, na podstawie których przedstawiciele Polski negocjowali kształt projektu dyrektywy z przedstawicielami UE. W 2021 r., w okresie od marca do grudnia, odbyło się 11 oficjalnych spotkań negocjacyjnych oraz 2 spotkania dodatkowe poświęcone wyjaśnieniu najtrudniejszych kwestii. W ich wyniku udało się osiągnąć oczekiwany przez stronę Polską rezultat w postaci uwzględniania wszystkich zgłoszonych uwag.

Niezależnie od działań na poziomie UE, Biuro Pełnomocnika uzgadniało projekt dyrektywy również na poziomie krajowym, zawiadamiając o projekcie instytucje oraz organy państwa, a następnie pośrednicząc w przekazywaniu informacji oraz kolejnych wersji projektu między organami UE a organami krajowymi. Na podstawie tego opracowano również mającą charakter sprawozdawczy informację dla Sejmu i Senatu o stanie prac nad dyrektywą oraz przebiegu procesu negocjacyjnego.

6 grudnia 2021 r. podczas posiedzenia Rady Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO), Państwa Członkowskie uzgodniły, że pracodawcy muszą zapewnić swoim pracownikom dostęp do obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów stosowanych przy określaniu wzrostu wynagrodzenia i przebiegu kariery. Zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami, pracownicy i ich przedstawiciele mają prawo do zażądania i otrzymywania informacji na temat własnego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz informacji (w podziale na płeć) na temat średniego poziomu wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości. Pracodawcy muszą także poinformować o początkowym poziomie lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego dla przyszłych pracowników. Te dane powinny zostać podane w ogłoszeniu o wakacie lub przed zawarciem umowy o pracę.

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 osób muszą co roku przekazywać informacje o luce płacowej między kobietami a mężczyznami w danym przedsiębiorstwie. Mają również obowiązek przesłać je właściwemu organowi krajowemu oraz mogą udostępnić je publicznie. Informacje te muszą też trafić do pracowników danej firmy i ich przedstawicieli.

W przypadku gdy z raportów tych wyniknie, że różnica w średnim poziomie wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosi co najmniej 5%, a pracodawca nie uzasadnił tej różnicy obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami, w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 250 osób pracodawcy we współpracy z przedstawicielami pracowników muszą przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń.

Dzięki porozumieniu Państw Członkowskich Rada może rozpocząć negocjacje z Parlamentem Europejskim, jak tylko przyjmie on własne stanowisko w sprawie wymienionego wyżej aktu. Celem negocjacji będzie uzgodnienie ostatecznego tekstu dyrektywy.

2.1.5. Udział Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w Radzie Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO)

Rada EPSCO stara się zwiększać poziom zatrudnienia oraz poprawiać warunki życia i pracy, zapewniając przy tym wysoki poziom ochrony zdrowia i ochrony konsumentów w UE.

Na forum Rady EPSCO zbierają się ministrowie odpowiedzialni za zatrudnienie, sprawy społeczne, zdrowie i politykę konsumencką ze wszystkich państw UE. W posiedzeniach uczestniczą także stosowni komisarze europejscy. Ogólnym celem unijnych działań jest podnoszenie standardu i jakości życia obywateli. Środkami są tu wysokojakościowe miejsca pracy, oraz wysoki poziom ochrony socjalno-zdrowotnej i ochrony interesów konsumentów.

W dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej Rada EPSCO odpowiada za sporządzanie corocznych wytycznych, które państwa członkowskie uwzględniają w politykach krajowych. Przyjmuje też, wraz z Parlamentem Europejskim, przepisy zapewniające poprawę warunków pracy, włączenie społeczne i równość płci.

Państwa członkowskie zachowują pełnię kompetencji co do kształtowania własnej polityki zdrowotnej oraz organizacji i świadczenia odnośnie do tych usług. Niemniej Rada przyjmuje, razem z Parlamentem Europejskim, przepisy o jakości i bezpieczeństwie organów ludzkich i krwi, o prawach pacjenta w transgranicznej opiece zdrowotnej oraz o jakości i bezpieczeństwie leków i wyrobów medycznych. Jeżeli chodzi o ochronę konsumentów, Rada przyjmuje wraz z Parlamentem Europejskim ogólnounijne przepisy o ochronie zdrowia i bezpieczeństwa konsumentów oraz ich interesów ekonomicznych.

6 grudnia 2021 r. Pełnomocnik uczestniczyła w imieniu Polskiego Rządu w posiedzeniu Rady Ministrów UE ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumenckich (EPSCO) pod przewodnictwem Prezydencji Słoweńskiej. Tematem głównym posiedzenia było wypracowanie ogólnego podejścia do dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w UE oraz do dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń, a także zatwierdzenie konkluzji o wpływie sztucznej inteligencji na równość płci na rynku pracy.

Podczas posiedzenia Pełnomocnik zaprezentowała stanowisko Polski odnosząc się do problematyki wzmocnienia stosowania zasady równego traktowania.

W zakresie niwelowania istniejących luk pomiędzy kobietami i mężczyznami Pełnomocnik wskazała na aplikację komputerową „Równość płac”, która została uruchomiona w Polsce w 2017 r. Narzędzie to pozwala w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech (czyli tzw. „skorygowaną lukę płacową”). Ze względu na dużą użyteczność wspomnianej aplikacji, którą KE wskazuje jako przykład wśród najlepszych praktyk państw unijnych w zakresie promocji przejrzystości wynagrodzeń, planowane jest jej zaktualizowanie oraz dalsze upowszechnianie wśród pracodawców.

Pełnomocnik podkreśliła, że polskie prawo pracy zawiera szereg rozwiązań prawnych mających na celu umożliwienie i ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, a także zaangażowanie drugiego rodzica (najczęściej ojca) w ten proces. Jako przykład Pełnomocnik podała bogaty system urlopów związanych z wychowywaniem dzieci, elastyczną organizację pracy, jak również system zwolnień od pracy zapewniających możliwość zapewnienia przez pracownika opieki zarówno dzieciom, jak i innym osobom pozostającym pod jego opieką.

Pełnomocnik zwróciła uwagę, że europejskie standardy dotyczące między innymi wyrównywania szans kobiet i mężczyzn są stopniowo wprowadzane w naszym kraju. Niemniej jednak podstawowe zasady prawa pracy – nakaz równego traktowania pracowników, jak również zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, nie są wystarczające. Konieczne jest wprowadzanie do polskich firm i instytucji standardów organizacyjnych i etycznych respektujących w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

Między innymi z tego powodu Polska aktywnie uczestniczy w procesie negocjowania dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń. Przyjęcie proponowanych rozwiązań może się wyraźnie przyczynić do wprowadzania przejrzystości wynagrodzeń, a przez to do faktycznego wzmocnienia stosowania zasady równego traktowania.

Podczas posiedzenia Pełnomocnik wskazała, że faktyczne uwzględnienie problematyki płci w funkcjonowaniu UE wymaga zdaniem Polski działań dwutorowych. Z jednej strony konieczne jest, aby Państwa Członkowskie, każde w swoim zakresie, prowadziły odpowiedzialne polityki nastawione na wspieranie zasady równego traktowania, w szczególności na rynku pracy. Można to osiągnąć m.in. poprzez opracowanie odpowiednich pakietów legislacyjnych, czy działania na rzecz zmiany i podniesienia świadomości społecznej.

Z drugiej zaś strony, w kontekście działań realizowanych przez organy UE, kluczowe może okazać się przyjęcie wspomnianej dyrektywy, co przyczyni się do zmniejszenia luki płacowej między kobietami i mężczyznami. W ramach jej implementacji, Państwa członkowskie wprowadzą przepisy zwiększające jawność wynagrodzeń, czego brak jest jedną z przyczyn istnienia luki płacowej.

Pełnomocnik przy okazji uczestnictwa w posiedzeniu spotkała się ze słoweńskim Przewodniczącym Prezydencji w Radzie EPSCO w UE, ministrem Janez Cigler Kralj. Tematem rozmów było m. in. adekwatne wynagrodzenie minimalne w UE, w tym przyjęcie dyrektyw ws. płacy minimalnej oraz kwestie równości płac kobiet i mężczyzn.

2.2. Działania na rzecz obywateli i przedstawicieli grup mniejszościowych

Głównym celem polityki równego traktowania realizowanym przez Pełnomocnika jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to, że nie tylko wszyscy są równi wobec prawa, ale również, że wszystkie grupy zagrożone wykluczeniem powinny być traktowane na równi bez żadnego wyjątku.

Pełnomocnik podejmuje działania, które mają służyć przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną.

Sprawozdanie przedstawia wybrane działania Pełnomocnika w 2021 r. w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji.

2.2.1. Listy i prośby o interwencję od obywateli

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

Pełnomocnik podejmuje działania na podstawie informacji ze strony obywateli, grup obywateli lub organizacji pozarządowych. Z uwagi na brak wystarczających kompetencji, niektóre sprawy Pełnomocnik przekazuje do rozpatrzenia organom, do których właściwości należy podjęcie działań lub udzielenie informacji, żądając przestania stosownych wyjaśnień w danej sprawie.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. do Biura Pełnomocnika wpłynęło 184 próśb o pomoc lub interwencję. Należy jednak zaznaczyć, że autorzy korespondencji skarżąc się na dyskryminację, często zwracają się w sprawach, które dotyczą nie równego traktowania, lecz innych zdarzeń lub procesów odbieranych jako niesprawiedliwe społecznie lub niezgodne z prawem.

Najwięcej korespondencji wpływającej do Pełnomocnika dotyczyło spraw związanych z pandemią COVID-19, w tym: 24 pisma dotyczące zakazu odwiedzin pacjentów w szpitalach, 18 pism dotyczących konieczności wykonania testu na obecność koronawirusa przed przyjęciem do szpitala, 13 pism dotyczących obowiązku kwarantanny po kontakcie z osobą, która otrzymała pozytywny wynik testu na obecność koronawirusa. Pozostałe sprawy dotyczyły m.in. obowiązku zasłaniania ust i nosa, wykluczenia możliwości udziału osób niezaszczepionych w wydarzeniach kulturalnych i sportowych czy obowiązujących w niektórych miejscach limitów dla osób niezaszczepionych.

Inną częstą kategorią spraw były pisma związane z ochroną praw ojców, zazwyczaj w związku z postępowaniami dotyczącymi opieki nad dziećmi lub kwestiami związanymi z alimentacją. Podobnie jak w poprzednim przypadku były to w znaczącej większości zgłoszenia wiążące się z niezadowolaniem z wyroków sądów, które zgłaszający odbierali jako niesprawiedliwe. Z uwagi na brak kompetencji Pełnomocnik nie mógł interweniować w tych sprawach, jednakże duża ich liczba wskazuje na potrzebę bliższego przyjrzenia się tematowi równego traktowania w sprawach związanych z rodzicielstwem, w tym zmierzania się ze stereotypem ojca jako rodzica „mniej ważnego” od matki. W tym celu na obecny rok zaplanowane są działania

zmierzające do zbadania tendencji i praktyk w sądownictwie rodzinnym, na podstawie czego Pełnomocnik zaproponuje ewentualne rozwiązania dla tego problemu.

Pozostałe warte odnotowania kategorie spraw wpływających do Biura Pełnomocnika dotyczyły między innymi dyskryminujących praktyk handlowych (z uwagi na wiek lub niepełnosprawność), czy też gorszego traktowania przy zatrudnieniu (również z uwagi na wiek czy niepełnosprawność). Sporadycznie pojawiały się sprawy związane z dyskryminacją z powodu przynależności narodowej lub etnicznej. Poza tym pojawiały się zgłoszenia dotyczące konkretnych sytuacji życiowych, niepowiązane wprost z żadną z wymienionych wcześniej kategorii.

Biuro Pełnomocnika podjęło interwencje m.in. w poniższych sprawach:

- ✓ Po otrzymanych informacjach o wprowadzonym w niektórych szpitalach zakazie odwiedzin pacjentów, Biuro Pełnomocnika zwróciło się do 21 placówek z prośbą o wyjaśnienia, zwracając uwagę, że ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz. U. z 2020 r. poz. 849) zezwala jedynie na ograniczenie, a nie na całkowite wyłączenie możliwości korzystania z poszczególnych praw pacjenta.
- ✓ W związku z informacjami o wydarzeniach, których uczestnikami mogły być wyłącznie osoby zaszczepione, wystąpiono do organizatorów festiwalu, koncertu i konferencji z prośbą o udzielenie wyjaśnień, podkreślając, że takie zasady udziału ograniczają dostęp do dóbr i usług osobom, które z różnych względów nie mogą lub nie chcą się poddać szczepieniom, jak również, że szczepienie nie jest jedyną formą zmniejszenia ryzyka rozprzestrzeniania koronawirusa, a równoległym rozwiązaniem może być aktualny negatywny wynik testu lub przebyta choroba.
- ✓ Na podstawie informacji o skierowaniu w kilku szkołach i przedszkolu w województwie lubelskim niezaszczepionych uczniów na nauczanie zdalne, podczas gdy uczniowie zaszczepieni mieli możliwość nauki stacjonarnej, Biuro Pełnomocnika wystąpiło do Ministerstwa Edukacji i Nauki z prośbą o zweryfikowanie sytuacji oraz przekazanie informacji, czy dyrektorzy szkół mają możliwość podejmowania takich decyzji na podstawie aktualnych zaleceń lub wytycznych.
- ✓ Biuro Pełnomocnika podejmowało interwencje w sprawach z zakresu prawa pracy, reagując na doniesienia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu niepełnosprawności oraz o różnym traktowaniu osób zaszczepionych i niezaszczepionych.
- ✓ Podjęto kilka interwencji względem firm stosujących nieuzasadnione ograniczenia w oferowanych przez siebie usługach względem osób starszych lub osób z niepełnosprawnościami.

2.2.2. Osoby z niepełnosprawnościami

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

We wrześniu i grudniu 2021 r. pracownicy Biura Pełnomocnika wzięli udział w posiedzeniach Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych⁹. Pierwsze spotkanie poświęcone było wdrażaniu edukacji włączającej, założeniom i realizacji projektu „Dostępnej szkoły” oraz szczegółowym rozwiązaniom w zakresie edukacji i wsparcia dla dzieci i uczniów głuchych, drugie zaś – dostępności turystyki, rekreacji i wypoczynku, ze szczególnym uwzględnieniem dostępności parków narodowych oraz lasów państwowych.

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

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

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

8 września 2021 r. przedstawiciel Pełnomocnika wziął udział w LXXIV Posiedzeniu Komisji wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych. W jej toku były omawiane między innymi kwestie finansowania organizacji mniejszości narodowych oraz zapewnienia odpowiedniego udziału tych organizacji w wykorzystaniu środków z Funduszu Odbudowy. Na prośbę Pana Ministra Błażeja Pobożego¹⁰, przedstawiciel Pełnomocnika potwierdził gotowość do współpracy oraz gotowość Pełnomocnika do udzielenia pełnego wsparcia organizacjom mniejszości w przypadku zgłoszenia ewentualnych problemów. W dalszej części omawiane były kwestie związane z funkcjonowaniem Komisji oraz sprawozdania z wykonywanych zadań.

W listopadzie 2021 r. Pełnomocnik otrzymała zaproszenie na posiedzenie Sejmowej Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych, które zostało zaplanowane na 30 listopada 2021 r. Celem posiedzenia było omówienie sytuacji mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce oraz zapoznanie się z raportami dotyczącymi dyskryminujących incydentów, które miały miejsce w Kaliszu w czasie obchodów święta Niepodległości w dniu 11 listopada 2021 r. Z uwagi na złożony charakter omawianych zagadnień, wymagały one poświęcenia im

⁹ Obecnie Zespół funkcjonuje na podstawie Zarządzenia nr 23 z dnia 11 sierpnia 2020 r. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie powołania Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

¹⁰ Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji.

kolejnego posiedzenia Komisji, które odbyło się w dniu 13 grudnia 2021 r. W drugim posiedzeniu, z uwagi na kolizję w harmonogramie zajęć, wzięli udział przedstawiciele Pełnomocnika. Przedstawione zostało, przygotowane na prośbę Komisji, zwięzłe sprawozdanie z działań Pełnomocnika na rzecz mniejszości.

2.2.4. Mniejszości seksualne

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

W dniu 24 listopada 2021 r. przedstawiciel Pełnomocnika występował w roli obserwatora, bez pełnomocnictwa do zabierania głosu, w posiedzeniu Podgrupy ds. Równości LGBTQIA w ramach Organizacji społeczeństwa obywatelskiego UE.

Na początku spotkania przedstawiciel Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przedstawił wyniki dwóch głównych badań dotyczących włączenia osób LGBTI+. Według raportu z 2020 r. „Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion”, państwa z trwającym krajowym planem działania osiągają ponadprzeciętne wyniki zarówno pod względem poziomu legalnego włączenia osób LGBTI+ w 2019 r., jak i postępów w zakresie legalnego włączenia osób LGBTI+ w latach 1999–2019. Kraje OECD z trwającym krajowym planem działania są również aktywnie zaangażowane we wdrażaniu przynajmniej niektórych elementów polityki prewencyjnej i naprawczej, które są kluczowe dla osiągnięcia równości osób LGBTI+.

Podczas spotkania poruszono następujące zagadnienia:

- ✓ W jakim stopniu ogólne/szczegółowe wytyczne podgrupy byłyby najbardziej przydatne we wspieraniu opracowywania i wdrażania Krajowych Planów Działania oraz promowania praw osób LGBTIQ?
- ✓ W jaki sposób zapewnić, aby wszystkie zainteresowane strony, w tym różne szczeble zarządzania i różne administracje oraz społeczeństwo obywatelskie, były odpowiednio zaangażowane w promowanie praw osób LGBTIQ?
- ✓ Jak zapewnić odpowiednią i niezależną ocenę i monitorowanie wdrażania praw i polityk LGBTIQ?
- ✓ Jakiego rodzaju metody i konkretne praktyki są stosowane w celu włączenia aspektu LGBTIQ do wszystkich polityk, w szczególności do polityki zdrowotnej, edukacji i zatrudnienia?

KE podkreśliła, że należy opracować realistyczne wytyczne, uwzględniające różnice i odmienne sytuacje w państwach członkowskich. Komisja zapowiedziała na spotkaniu przedstawienie w najbliższym czasie projektu wytycznych, a Państwa Członkowskie będą miały możliwość przedyskutowania go z przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.

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 realizuje projekt systemowy pn. „Opracowanie i upowszechnianie modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci oraz podniesienie kompetencji kadry instytucji publicznych w zakresie 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 prywatnego¹¹.

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 o Spraw Równego Traktowania (zwanych dalej: „Koordynatorami”) z ministerstw i wybranych urzędów centralnych, stanowiąc odpowiedź na wcześniejsze postulaty zgłaszane Pełnomocnikowi bezpośrednio przez ww. grupy. Projektem objęte są wszystkie urzędy wojewódzkie (16) oraz 18 urzędów centralnych, tj. ministerstwa, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów oraz Główny Urząd Statystyczny.

23 lutego 2021 r., w ramach projektu, odbyło się spotkanie Pełnomocnika z Wojewódzkimi Pełnomocnikami i Koordynatorami ds. równego traktowania. Głównym założeniem spotkania było zawiązanie bieżącej współpracy pomiędzy Pełnomocnikiem, a szczeblem Koordynatorów w urzędach centralnych oraz Pełnomocników w urzędach wojewódzkich po przeniesieniu

¹¹ W ramach wspomnianego wcześniej przejścia Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w struktury Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w związku z ustawą z 23.01.2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 284) – projekt został przekazany do realizacji MRiPS w II połowie 2020 r.

instytucji Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w struktury Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Tematem przewodnim spotkania były wyzwania dla polityki państwa w zakresie równego traktowania w czasie COVID-19 ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet na rynku pracy oraz w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego w warunkach pracy zdalnej oraz ograniczonego dostępu do placówek szkolno-wychowawczych.

Główne wnioski ze spotkania w zakresie dalszej realizacji projektu dotyczyły:

- ✓ konieczności regularnej współpracy pomiędzy poziomem centralnym i wojewódzkim, gdyż zadania objęte równym traktowaniem dotyczą coraz to szerszych dziedzin, a działania wymagają koordynacji pomiędzy szczeblem centralnym i lokalnym oraz współpracy międzysektorowej,
- ✓ czynnego i aktywnego udziału przedstawicieli rządu różnych szczebli, który jest kluczowy w tworzeniu prawa na rzecz równości płci – bez współpracy rządu różnych szczebli nie można skutecznie tworzyć nowych rozwiązań i ich implementować,
- ✓ konieczności działań na rzecz zmiany *imagu* kobiet na rynku pracy, w tym w biznesie,
- ✓ wspierania działań na rzecz wzmocnienia udziału kobiet w procesach decyzyjnych,
- ✓ wzmocnienia działań na rzecz równego traktowania, które wymagają pewnego dopasowania do wymogów i charakterystyki regionów, stąd też zaangażowanie partnerów z poziomu lokalnego jest niezbędne dla efektywnego działania.

Wniosek generalny: zadania dotyczące tematyki równego traktowania są nałożone na Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, ale również na inne urzędy szczebla centralnego i lokalnego (wojewódzkiego). Ponadto działania na arenie międzynarodowej wymuszają skupienie się na tematyce równego traktowania. Pani Minister Anna Schmidt¹² zwróciła uwagę na działania Rady Europy (Konwencja Stambulska), ONZ (25-lecie Platformy Pekinńskiej), itp.

Wobec aktualności i pilności tematyki równego traktowania należy na nowo przededefiniować zadania Koordynatorów i Wojewódzkich Pełnomocników ds. równego traktowania. Utrzymująca się sytuacja pandemii COVID-19 miała bardzo istotny wpływ na opóźnienia w projekcie. W związku z tym Biuro Pełnomocnika we współpracy z Instytucją Pośredniczącą (Departament Wdrażania Funduszy EFS w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej) przygotowało środki zaradcze, które w I kwartale 2022 r. umożliwią realizację zadań, które pozostały w projekcie.

Planowane zakończenie projektu to czerwiec 2023 r.

¹² Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

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

W 2021 r. Biuro Pełnomocnika została powierzona realizacja projektu predefiniowanego (niepodlegającego procedurze konkursowej) pn. „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”. Wcześniej realizacją projektu zajmował się Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Projekt wpisany jest w obszar zatytułowany: „Dialog społeczny - godna praca”. Wartość projektu wynosi 1 mln euro, a finansowanie pochodzi z Norweskiego Mechanizmu Finansowego III Perspektywy Finansowej. Z kolei partnerem projektu jest Konfederacja Norweskich Przedsiębiorców (NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon). Pierwsze działania w ramach projektu będą podejmowane na początku 2022 r., a jego realizacja potrwa do października 2023 r.

Konfederacja Norweskich Pracodawców to największa norweska organizacja pracodawców i wiodący lobbysta biznesu. Organizacja zrzesza ponad 25.600 firm z większości sektorów gospodarki – od małych firm rodzinnych po firmy o zasięgu międzynarodowym. NHO jest wiodącym głosem biznesu i przemysłu w Norwegii. Posiadając specjalistyczną wiedzę i rozległą sieć biznesową, NHO odgrywa ważną i konstruktywną rolę w społeczeństwie norweskim, pełniąc m.in. rolę strony w kształtowaniu układów dwustronnych.

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

Cele szczegółowe projektu:

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

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

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

FERS będzie oferował wsparcie m.in. na rzecz poprawy sytuacji osób na rynku pracy, zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, zapewnienia opieki nad dziećmi, podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji, integracji społecznej, rozwoju usług społecznych i ekonomii społecznej oraz ochrony zdrowia.

Do głównych celów realizowanych przez FERS należą:

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

Wsparcie z programu FERS kierowane jest przede wszystkim do:

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

Biuro Pełnomocnika w 2021 r. aktywnie uczestniczyło w projektowaniu programu FERS. W ramach swojej właściwości Biuro Pełnomocnika opracowało założenia merytoryczne do dwóch projektów, których celem głównym jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej

równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.

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

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

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

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

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

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

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

Uruchomienie realizacji projektów w ramach FERS nastąpi w 2023 r. Wskazane projekty są obecnie na etapie planowania, a ich ostateczny zakres i nazwa mogą ulec zmianie.

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

Biuro Pełnomocnika w imieniu Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania uczestniczy na prawach członkach w pracach Komitetu Monitorującego Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020¹³ Komitetu Monitorującego Program Operacyjny

¹³ Komitet działa na podstawie Zarządzenia nr 5 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 13 marca 2015 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (ostatnia zmiana: Zarządzenie nr 61 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 4 października 2021 r. zmieniające zarządzenie w sprawie Komitetu Monitorującego Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020).

"Rybnictwo i Morze" 2014–2020¹⁴, Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014–2020¹⁵ oraz Prekomitetu Monitorującego Program „Fundusze Europejskie dla Rybnictwa” na lata 2021–2027¹⁶. W obszarze programów regionalnych Biuro Pełnomocnika uczestniczy w pracach Grupy roboczej w zakresie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego¹⁷ oraz Grupy robocza w zakresie Europejskiego Funduszu Społecznego¹⁸.

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

W dniu 17 sierpnia 2021 r. przedstawiciel Pełnomocnika wziął udział w spotkaniu Grupy roboczej wspierającej przygotowanie nowego programu regionalnego na lata 2021–2027 w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Przedmiotem spotkania było przedstawienie informacji w zakresie:

- ✓ zaktualizowanego projektu Umowy Partnerstwa 2021–2027 (z lipca 2021 r.) i Rozporządzeń UE, obowiązujących od 1 lipca 2021 r.,
- ✓ stanu prac nad programem regionalnym na lata 2021–2027 Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego (w tym podział alokacji),
- ✓ stanu prac nad postanowieniami Kontraktu Programowego dla Województwa Świętokrzyskiego.

¹⁴ Komitet działa na podstawie Zarządzenia Nr 4/2016 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 15 marca 2016 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny "Rybnictwo i Morze" (Zarządzenie Nr 4/2016 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 15 marca 2016 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny „Rybnictwo i Morze” zostało zmienione Zarządzeniem Nr 18/2016 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 5 sierpnia 2016 r. oraz Zarządzeniem nr 27/2016 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 6 grudnia 2016 r. oraz Zarządzeniem nr 15/2017 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 12 kwietnia 2017 r. oraz Zarządzeniem nr 19/2017 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 1 czerwca 2017 r).

¹⁵ Komitet działa na podstawie Zarządzenia Nr 18 Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 4 marca 2015 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020 (ostatnia zmiana: Zarządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej Nr 1 z 18 maja 2021 r. zmieniające zarządzenie w sprawie powołania Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020).

¹⁶ Prekomitet działa na podstawie Zarządzenia Nr 60 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 4 października 2021 r. w sprawie powołania Prekomitetu Monitorującego program „Fundusze Europejskie dla Rybnictwa” na lata 2021–2027.

¹⁷ Grupa działa na podstawie Uchwały nr 3707/21 Zarządu Województwa Świętokrzyskiego z dnia 12 maja 2021 r.

¹⁸ Grupa działa na podstawie Uchwały nr 3707/21 Zarządu Województwa Świętokrzyskiego z dnia 12 maja 2021 r.

W dniu 5 listopada 2021 r. przedstawiciel Pełnomocnika wziął udział w XV posiedzeniu Komitetu Monitorującego Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020, któremu przewodniczyła Pani Anna Gembicka, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Przewodnicząca Komitetu. Głównym punktem posiedzenia było podjęcie uchwał w sprawie zmiany Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020. W czasie posiedzenia były przedstawione również informacje na temat stanu realizacji Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich 2014–2020 oraz informacje na temat stanu prac nad projektem Planu Strategicznego dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027. W ostatnim punkcie porządku obrad zostały przedstawione kwestie dotyczące wyników przeprowadzonego wewnętrznego audytu dla Komitetu Monitorującego Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich 2014–2020.

3.2. Konferencje organizowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

3.2.1. Konferencja „Masz prawo do...”

8 grudnia 2021 r. Biuro Pełnomocnika przeprowadziło w trybie *online* Ogólnopolską konferencję dotyczącą nowelizacji przepisów związanych z przeciwdziałaniem przemocy pt. „Masz prawo do...”.

Podczas Konferencji zostały omówione zmiany do ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z uwzględnieniem zmian dotyczących realizacji procedury „Niebieskie karty”, które zakładają m.in. zwiększenie bezpieczeństwa i ochrony osób zagrożonych i doznających przemocy domowej, w szczególności poprzez bardziej indywidualne i podmiotowe podejście do procesu wsparcia i pomagania; poprawę funkcjonowania systemu przeciwdziałania przemocy na szczeblu centralnym oraz na szczeblu jednostek samorządu terytorialnego i wprowadzenie do przepisów ustawy programów psychologiczno-terapeutycznych, dzięki którym osoba stosująca przemoc może powrócić do prawidłowych relacji rodzinnych.

Prelegenci Konferencji ocenili obowiązujące rozwiązania w tym zakresie, a także szukali odpowiedzi na pytanie: jak chronić dziecko przed przemocą, mówili o procedurze „Niebieskie karty”, omówili charakterystykę działań przeciwpromocowych na przykładzie Programu „Sprawiedliwość” finansowanego w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014–2021 i przedstawili aspekty prawne usunięcia osoby stosującej przemoc z miejsca zamieszkania.

Nagranie całej konferencji jest dostępne na profilu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w serwisie YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=WyKExQeuCAU>.

3.2.2. Konferencja „Jak nowe technologie wpływają na sferę równego traktowania?”

W dniu 10 grudnia 2021 r. odbyła się Ogólnopolska Konferencja pn. „Jak nowe technologie wpływają na sferę równego traktowania?”. Termin wydarzenia przypadł

w Międzynarodowym Dniu Praw Człowieka. Ze względu na sytuację epidemiologiczną konferencja odbyła się w trybie *online*.

Celem Konferencji było przybliżenie szerszemu gronu odbiorców potencjalnych zagrożeń, jakie może nieść za sobą rozwój nowych technologii, analiza ich wpływu na sferę równego traktowania i przestrzeganie praw człowieka oraz prezentacja aktualnych problemów i zmian prawnych związanych z rozwojem nowych technologii. Szczególna uwaga została poświęcona możliwości wystąpienia naruszeń praw człowieka, w tym dyskryminacji, w wyniku wykorzystywania technologii związanych ze sztuczną inteligencją.

Wydarzenie składało się z trzech modułów tematycznych. Tematyka pierwszego modułu dotyczyła nowych technologii i praw człowieka i w tej części omówiono prawne regulacje dotyczące sztucznej inteligencji i ich zgodność z prawami podstawowymi UE oraz kolizje i wyważanie konstytucyjnych i ustawowych praw i wolności człowieka w sferze cyfrowej. Ekspertki szukały odpowiedzi na pytanie, czy jest możliwy kompromis w sprawie ochrony danych osobowych w systemach AI oraz jakie są możliwe interakcje między ochroną danych osobowych a sztuczną inteligencją. Podjęto się także analizy ryzyka zaistnienia dyskryminacji w związku z rozwojem nowych technologii, w tym procesem automatyzacji oraz cyfryzacji wielu procesów oraz wskazano tendencje rozwojowe w prawie antydyskryminacyjnym.

Drugi moduł został poświęcony kreowaniu rzeczywistości przez nowe technologie i sztuczną inteligencję. Zastanawiano się, czy zmiany w polskim prawie nadążają za rozwojem technologii i sztucznej inteligencji, a także jak można wykorzystywać sztuczną inteligencję do wyszukiwania klauzul niedozwolonych w umowach. Omówiono również obecność nowoczesnych technologii i narzędzi informatycznych w wymiarze sprawiedliwości. Prelegenci przedstawili wyzwania dla organów państwa związane z rozwojem nowych technologii, a także zasady, mające zastosowanie przy tworzeniu przepisów prawa z tego zakresu.

Ostatnia część wydarzenia dotyczyła praw dziecka w erze cyfrowej. Ten moduł został poświęcony wyzwaniom dla podmiotów systemu oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego i nauki w nowej rzeczywistości. Poruszono kwestie pandemii i kształcenia na odległość w połączeniu z kwestiami dostępności i równości. Uczestnicy zapoznali się z konsekwencjami nowych technologii dla definiowania i rozwijania umiejętności dzieci i młodzieży oraz problemami związanymi z nierównościami w korzystaniu z nowych technologii.

Nagranie całej konferencji jest dostępne na profilu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w serwisie YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=JCyCsNDpV4U>.

3.3. Przygotowanie bazy kontaktowej pełnomocników wojewodów i resortowych koordynatorów ds. równego traktowania oraz osób, którym powierzono zadania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji na terenie poszczególnych gmin i powiatów

Jednym z kluczowych zadań Pełnomocnika jest tworzenie krajowego mechanizmu na rzecz równego traktowania we współpracy z 16 Pełnomocnikami Wojewodów do spraw Równego Traktowania oraz Koordynatorami do spraw Równego Traktowania. Celem jest prowadzenie działań związanych z eliminacją dyskryminacji oraz systemowym włączeniem zasady równości do polityk regionalnych. W związku z tym stworzono liczącą blisko 400 pozycji bazę kontaktową Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocników Wojewodów do Spraw Równego Traktowania oraz osób, którym powierzono zadania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji na terenie poszczególnych gmin i powiatów. Wspomniany mechanizm na rzecz równego traktowania jest wzmocniany realizacją projektu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

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

4.1. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasadorem Danii w Polsce

W dniu 19 marca 2021 r. Pełnomocnik spotkała się z Ambasadorem Danii w Polsce, Panem Ole Toftem.

Spotkanie było okazją do zaprezentowania obszarów pracy i roli Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego traktowania w polskiej administracji. Pełnomocnik wyjaśniła, że podstawą prawną działania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania jest ustawa równościowa, a uprawnienie do powoływania i odwoływania Pełnomocnika przysługuje Prezesowi Rady Ministrów. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania realizując zasadę równego traktowania podległy jest wyłącznie Prezesowi Rady Ministrów.

Do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania jako Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej należą również tematy:

- ✓ koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- ✓ współpracy unijnej i międzynarodowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Kolejnym punktem spotkania było omówienie propozycji Komisji Europejskiej ws. przejrzystości płac i równości płacowej. Pełnomocnik wskazała, że obecnie trwają analizy nad projektem dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń i prace nad stanowiskiem Rządu w tym zakresie.

W Polsce zjawisko tzw. luki płacowej jest szeroko dyskutowane na spotkaniach przedstawicieli świata nauki oraz podczas spotkań branżowych przedstawicieli firm. Również ze strony partii politycznych pojawiają się konkretne propozycje wprowadzenia regulacji w tym zakresie.

Z przepisów projektu dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń wynika, że nie określa ona jasno, na jakich pracodawców nałożone będą obowiązki różnorodnego raportowania. Ze tego względu, należałoby się upewnić, że mikro i małe przedsiębiorstwa nie będą ujęte w zakres dyrektywy. W takich przedsiębiorstwach zakres zadań jest często profilowany indywidualnie pod pracownika, więc nie będzie możliwe znalezienie porównywalnych stanowisk. Ponadto, samo raportowanie nałożyłoby na mikro i małe przedsiębiorstwa niewspółmierne obowiązki administracyjne.

Projekt dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń nakłada również liczne, nowe obowiązki na *equality body* (w przypadku Polski na Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania), nie biorąc pod uwagę, że w państwach członkowskich inne organy mogą mieć lepiej dostosowany profil działania (np. inspekcje pracy). Pełnomocnik wskazała, że należałoby rozważyć większą swobodę państw członkowskich we wskazaniu instytucji odpowiedzialnej za zadania wynikające z dyrektywy o wiążących środkach w dziedzinie przejrzystości wynagrodzeń.

W kolejnym punkcie spotkania dotyczącym równości płci na rynku pracy, Pełnomocnik zauważyła, że zwiększenie udziału kobiet w najwyższych gremiach decyzyjnych spółek notowanych na giełdzie jest celem ważnym, przyczyniającym się w większym stopniu do realizacji konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn. Realizacja tego celu musi jednakże być adekwatna do warunków gospodarczych i społecznych. Nałożenie na podmioty prawa handlowego sztywnych norm parytetowych w odniesieniu do poziomu udziału poszczególnych płci w ich gremiach zarządzających może doprowadzić do sytuacji obniżenia stopnia motywacji wśród kobiet przedsiębiorczyń z uwagi na oczekiwanie preferencyjnego traktowania.

4.2. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Przewodniczącym Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy

W dniu 6 października 2021 r. Pełnomocnik spotkała się z Przewodniczącym Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy, Panem Rikiem Daemsem.

Spotkanie było szansą na podkreślenie roli Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej oraz przytoczenie pozytywnej opinii z raportu GREVIO, grupy ekspertów oceniającej postępy państw – stron w zakresie wdrażania Konwencji Stambulskiej, o działaniach podjętych przez Polskę w zakresie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

Głównym tematem rozmów były kwestie związane z niedyskryminacją i równym traktowaniem. Pełnomocnik przekazała aktualne informacje na temat uchwał dotyczących tzw. „stref wolnych od LGBT”. Wskazano na podjęte działania, zachęcające do analizy i weryfikacji oraz ewentualnych modyfikacji przyjętych aktów oraz skierowane do władz samorządowych przypomnienie o konieczności przestrzegania zasad horyzontalnych wynikających z przepisów unijnych, z których jedną jest zasada zapobiegania dyskryminacji podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego+.

Jednocześnie Pełnomocnik podkreśliła, że nie istnieje hierarchiczne podporządkowanie władz samorządowych organom administracji rządowej, a organy administracji rządowej nie mają uprawnień do władczej ingerencji w merytoryczne kompetencje organów jednostek samorządu terytorialnego. Organy administracji rządowej nie mają więc jakiegokolwiek wpływu na działania prowadzone przez władze samorządowe. Kontrolę w tym zakresie sprawują niezależne sądy administracyjne działające na podstawie skarg podmiotów prywatnych oraz skarg Rzecznika Praw Obywatelskich.

Pełnomocnik zwróciła również uwagę, że należy odróżnić samorządowe uchwały i deklaracje przeciwko „ideologii LGBT” od uchwał przyjmujących Samorządową Kartę Praw Rodziny, która ma wyznaczać kierunek polityki rodzinnej na poziomie lokalnym i nie jest aktem prawa miejscowego, przez co nie wpływa na czyjąkolwiek sytuację prawną.

4.3. Spotkanie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z Ambasador Królestwa Niderlandów w Polsce

W dniu 12 października 2021 r. Pełnomocnik spotkała się z Ambasador Królestwa Niderlandów w Polsce, Panią Daphne Bergsmą.

Tematem rozmów był Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania oraz działania na rzecz zwalczania dyskryminacji. Pełnomocnik podkreśliła, że dobiegają końca prace nad nową edycją Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030. Program uwzględnia zalecenia organizacji międzynarodowych, doświadczenia innych krajów z realizacji polityk na rzecz równego traktowania, a także wnioski płynące z ewaluacji programu na lata 2013–2016. Ponadto Krajowy Program określa cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania oraz sposoby przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną.

W zakresie dyskryminacji omawiane były kwestie mowy nienawiści i przestępstwa z nienawiści ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. Pełnomocnik podkreśliła, że osoby o różnej orientacji seksualnej, podobnie jak wszyscy inni obywatele, będące adresatami zachowań m.in. obraźliwych, wulgarnych, agresywnych, nawołujących do przemocy mogą skorzystać z całego szeregu przepisów, w tym dot. ochrony dóbr osobistych, zniesławienia, zniewagi, groźby karalnej, naruszenia nietykalności cielesnej.

Dodatkowo Pełnomocnik podkreśliła, że art. 53 (2) i art. 55 polskiego Kodeksu Karnego¹⁹ wskazują, że sąd wymierzając karę powinien brać pod uwagę subiektywną motywację sprawcy i okoliczności sprawy (czyli również fakt, że dane przestępstwo popełnione zostało z powodu istnienia uprzedzeń względem cech osoby pokrzywdzonej). Polskie prawo karne posiada odpowiednie instrumenty reakcji karnoprawnej na przestępcze zachowania motywowane przesłankami dyskryminacyjnymi bez względu na kryterium identyfikujące osobę pokrzywdzonego lub grupę osób pokrzywdzonych, w tym z uwagi na orientację seksualną lub tożsamość płciową.

Podczas spotkania Pełnomocnik w imieniu Pani Marleny Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej, podpisała z Ambasador Królestwa Niderlandów Memorandum o Współpracy pomiędzy Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej a Ministerstwem Spraw Społecznych i Zatrudnienia Królestwa Niderlandów w sprawie współpracy w zakresie stosowania i egzekwowania przepisów dotyczących pracowników migrujących oraz transgranicznego zabezpieczenia społecznego, pracy i usług (zwane dalej: „Memorandum”).

Celem porozumienia ma być opracowanie ram na rzecz poprawy i intensyfikacji współpracy administracyjnej w zakresie egzekwowania zasad i przepisów w dziedzinie pracy, w szczególności w walce z wyzyskiem pracowników i samozatrudnionych pracowników

¹⁹ Ustawa z 6 czerwca 1997 r.-Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345, z późn. zm.).

migrujących z UE oraz zagwarantowanie zasadności wypłaty świadczeń, a także walka z oszustwami, błędami i nadużyciami w ubezpieczeniach społecznych.

Pełnomocnik podkreśliła, że podpisanie Memorandum to ważny krok na drodze ochrony praw pracowniczych, a kwestia równego traktowania to także ochrona praw mniejszości.

Ambasador Daphne Bergsma zwróciła uwagę na bliskie związki polskiego i holenderskiego rynku pracy i stwierdziła, że polscy pracownicy przyczyniają się do rozwoju gospodarczego Holandii. Wyraziła też nadzieję na dalszą współpracę obu krajów, nie tylko w obszarze objętym podpisanym Memorandum.

4.4. Pozostałe spotkania

W 2021 r. Pełnomocnik uczestniczyła również w:

- ✓ Spotkaniu z Panią Aną Mendes Godinho, portugalską Minister Pracy, Solidarności i Zabezpieczenia Społecznego, w dniu 9 lutego, które dotyczyło zabezpieczenia praw pracowników transgranicznych.
- ✓ Wideokonferencji Ministrów ds. Społecznych Państw Członkowskich UE pod przewodnictwem Prezydencji portugalskiej w dniu 22 lutego. Tematem spotkania była polityka zatrudnienia w dobie COVID-19 oraz włączenie aspektu równości płci i praw kobiet w Krajowych Planach Odbudowy Członków UE.
- ✓ Spotkaniu *online* z Panią z Emer O'Connell, Ambasador Irlandii w Polsce, w dniu 12 maja. Tematami rozmów były działalność Pełnomocnika, luka płacowa oraz polityka antyprzemocowa w kontekście COVID-19.
- ✓ Spotkaniu z Panią Anną Clunes, Ambasador Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w Polsce, w dniu 13 maja w formule wideokonferencji. Tematem rozmów były działalność Pełnomocnika, luka płacowa oraz dyrektywa w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.
- ✓ Spotkaniu z Panią Anną Marią Ramírez, Ambasador Argentyny w Polsce, w dniu 18 maja. Przedmiotem rozmów były rozwiązania społeczne w zakresie zagrożeń wywoływanych pandemią, prawo antydyskryminacyjne oraz mniejszość polska w Argentynie.
- ✓ Spotkaniu z Ambasador Bośni i Hercegowiny w Polsce, Panią Koviljką Špirić, w dniu 2 lipca. Spotkanie dotyczyło umowy dwustronnej o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego delegowanych pracowników.
- ✓ Spotkaniu z członkiem Komisji Równości i Niedyskryminacji Zgromadzenia Parlamentarnego, Panią Margreeth de Boer, w dniu 18 listopada. Tematem rozmów było m.in. prawo antyaborcyjne w Polsce.
- ✓ Spotkaniu z Ambasador Bangladeszu w Polsce, Panią Sultaną Lailą Hossain, w dniu 8 grudnia. Rozmowy dotyczyły migracji zarobkowej obywateli Bangladeszu do Polski, nawiązania nowych relacji dyplomatycznych, wymiany handlowej oraz praw pracowników w Polsce.