**Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania**

**na lata 2022-2030**

Spis treści

[WPROWADZENIE 5](#_Toc87278202)

[A. Zasada równego traktowania i zasada zakazu dyskryminowania 6](#_Toc87278203)

[B. Ewaluacja Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 7](#_Toc87278204)

[C. Opracowywanie i Priorytety Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 i jego ewaluacja 9](#_Toc87278205)

[D. Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 13](#_Toc87278206)

[I. Priorytet: Polityka antydyskryminacyjna 15](#_Toc87278207)

[A. Analiza i monitoring przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz ich stosowania 18](#_Toc87278208)

[B. Analiza i monitoring przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem respektowania zasady równego traktowania 19](#_Toc87278209)

[C. Stworzenie systemu gromadzenia danych równościowych: analiza stanu obecnego i opracowanie założeń systemu 22](#_Toc87278210)

[D. Usprawnienie mechanizmu współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim 23](#_Toc87278211)

[E. Uwidocznienie działań na rzecz równego traktowania przez administrację rządową w terenie. 26](#_Toc87278212)

[II. Priorytet: Praca i zabezpieczenie społeczne 29](#_Toc87278213)

[A. Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. 36](#_Toc87278214)

[B. Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych 50](#_Toc87278215)

[C. Wspieranie grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną oraz status rodzinny 53](#_Toc87278216)

[D. Promowanie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy 56](#_Toc87278217)

[E. Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych 59](#_Toc87278218)

[III. Priorytet: Edukacja 61](#_Toc87278219)

[A. Wsparcie włączającego systemu edukacji – m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych. 65](#_Toc87278220)

[B. Rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowanie postaw prospołecznych, altruistycznych poszanowania godności wszystkich osób i ich różnorodności 69](#_Toc87278221)

[C. Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz ich rodziców. 76](#_Toc87278222)

[IV. Priorytet: Zdrowie 78](#_Toc87278223)

[A. Poprawa dostępu do usług zdrowotnych osób zagrożonych wykluczeniem. 78](#_Toc87278224)

[B. Podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w zakresie dotyczącym komunikacji z pacjentami z niepełnosprawnością 82](#_Toc87278225)

[C. Upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej i promowanie aktywnego stylu życia 83](#_Toc87278226)

[V. Priorytet: Dostęp do dóbr i usług 87](#_Toc87278227)

[A. Poprawa dostępności usług publicznych 88](#_Toc87278228)

[B. Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami poprzez umożliwienie im wykorzystania nowych technologii przeciwdziałających e-wykluczeniu 97](#_Toc87278229)

[C. Promowanie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych 100](#_Toc87278230)

[VI. Priorytet: Budowanie świadomości 102](#_Toc87278231)

[A. Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom (inne niż kampanie społeczne) 102](#_Toc87278232)

[B. Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji 105](#_Toc87278233)

[C. Przeciwdziałanie i poprawa efektywnego ścigania przestępstw z nienawiści 106](#_Toc87278234)

[D. Realizacja działań zmierzających do kształtowania pozytywnego postrzegania starości i osób starszych w społeczeństwie 115](#_Toc87278235)

[E. Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych 119](#_Toc87278236)

[F. Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt 122](#_Toc87278237)

[G. Prowadzenie działań uświadamiających, skierowanych do ogółu społeczeństwa, pokazujących godność osoby i uwrażliwiających na zjawisko przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, w szczególności wobec kobiet, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością 124](#_Toc87278238)

[H. Promowanie równego traktowania w sporcie i poprzez wydarzenia sportowe 126](#_Toc87278239)

[I. Promowanie języka opartego na szacunku i rzetelnych źródłach informacji
w celu ograniczenia szerzenia się „mowy nienawiści” 128](#_Toc87278240)

[VII. Priorytet: Gromadzenie danych i badania 132](#_Toc87278241)

[A. Raporty oraz badania analityczno-sondażowe na temat realizacji zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w Polsce 132](#_Toc87278242)

[B. Prowadzenie monitoringu przestępstw motywowanych uprzedzeniami oraz zjawiska tzw. „mowy nienawiści” 134](#_Toc87278243)

[VIII. Priorytet: Koordynacja 136](#_Toc87278244)

[A. Uwzględnienie polityki równościowej w toku współpracy administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi i innymi interesariuszami w zakresie kształtowania i monitoringu polityki równościowej. 136](#_Toc87278245)

[B. Koordynacja polityki równościowej na poziomie administracji centralnej
i rządowej w terenie. 138](#_Toc87278246)

[REALIZACJA I MONITOROWANIE 139](#_Toc87278247)

[A. Realizacja i sposób finansowania 139](#_Toc87278248)

[B. Monitorowanie realizacji Programu 140](#_Toc87278249)

# WPROWADZENIE

*Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i w swych prawach.*

*Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych*

*w duchu braterstwa. (art. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka)*

Głównym celem polityki równego traktowania jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Oznacza to konieczność oddziaływania na tworzenie i stosowanie prawa, ład instytucjonalny oraz zachowania społeczne tak, aby nie była naruszana zasada równego traktowania określona
w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego. Polityka równego traktowania ma charakter horyzontalny
i ze swojej natury dotyczy wielu obszarów sektorowych polityk publicznych realizowanych w obszarach przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej.

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 (dalej jako: „Krajowy Program”) jest dokumentem, który zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 z późn. zm.); dalej jako „ustawa równościowa”) opracowuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania. Krajowy Program wyznacza cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania. Zgodnie z ustawą równościową zakres działań przewidzianych w Krajowym Programie obejmuje
w szczególności:

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

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 jest drugim programem okresowym opracowywanym przez Pełnomocnika Rządu
do Spraw Równego Traktowania.

Integralnym elementem Krajowego Programu jest załącznik nr 1, w którym szczegółowo określone zostały wskaźniki poszczególnych zadań oraz wartości docelowe, jakie zostaną osiągnięte do 2030 r. Wyszczególnione obszary horyzontalne składające się na dokument strategiczny jakim jest Krajowy Program wpisują się
w cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania określone w ustawie równościowej.

## Zasada równego traktowania i zasada zakazu dyskryminowania

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. poz. 483, z późn. zm.) (dalej jako: „Konstytucja RP”), w art. 32 określa dwie zasady: równego traktowania (art. 32 ust. 1) oraz niedyskryminacji (art. 32 ust. 2).

Zasada równego traktowania oznacza, że podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji traktowane są w podobny sposób, a podmioty znajdujące się w odmiennej sytuacji
w odmienny sposób. Zasada ta dotyczy zatem równego traktowania podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej.[[1]](#footnote-1) Podmioty lub sytuacje podobne wyróżnia się na podstawie danej cechy uznanej za prawnie istotną, co nie jest tożsame z pojęciem identyczności. Równość w świetle Konstytucji RP nie ma charakteru absolutnego. Oznacza to, że zasada ta nie wprowadza bezwzględnej faktycznej równości, ale potwierdza równą możliwość realizacji wolności i praw. Zasada ta opiera się na nakazie równego traktowania przez władzę publiczną w procesie stanowienia (równość w prawie) oraz stosowania prawa (równość traktowania).

Szczególną postacią zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji potwierdzona w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, który mówi o zakazie nieuzasadnionego różnicowania sytuacji podmiotów prawa w procesie stanowienia oraz stosowania prawa. Nie każde różnicowanie podmiotów stanowi automatycznie dyskryminację, jednak aby mówić o uzasadnionym odstępstwie od zasady równego traktowania należy spełnić określone kryteria.[[2]](#footnote-2) „Zróżnicowanie jest uzasadnione, jeśli pozostaje
w związku bezpośrednim z celem przepisów, waga interesu, dla którego zróżnicowanie jest wprowadzone pozostaje w proporcji do interesów naruszanych, zróżnicowanie nie uwłacza w sposób zasadniczy innym wartościom.”[[3]](#footnote-3)

Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji interpretowane
są w świetle art. 30 Konstytucji RP, który potwierdza godność każdego człowieka: „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.” Każda istota ludzka ma równą, przyrodzoną
i niezbywalną godność, co stanowi o równości wszystkich ludzi oraz o równości wobec prawa.

Z tego też względu, inne przepisy Konstytucji RP odnoszą się do zasady równego dostępu do kultury, wykształcenia czy świadczeń opieki zdrowotnej. Należy jednak wskazać, że konstytucyjne zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji konkretyzują się w ustawodawstwie oraz w działaniach podejmowanych w ramach polityki antydyskryminacyjnej.

Zgodnie z projektowanymi Wytycznymi w zakresie realizacji zasad równościowych
w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 poprzez zasadę równości kobiet
i mężczyzn rozumie się podejmowanie działań na rzecz osiągnięcia stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa
i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

Równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej jako podstawowe prawo. Państwo polskie zapewnia równość kobiet i mężczyzn w ramach polskiego krajowego systemu prawnego zgodnie z międzynarodowymi traktatami praw człowieka oraz w ramach podstawowych wartości i zasad Unii Europejskiej. Z tych powodów wyrażenia zawierające termin *płeć* będą w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania interpretowane w świetle równości kobiet i mężczyzn zgodnie z art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. UE 2016 C202)
i będą obejmowały również dziewczynki i chłopców. Konsekwentne posługiwanie się terminem *płeć* ma na celu zapewnienie spójności dokumentu oraz wykluczenie ewentualnych wątpliwości interpretacyjnych w przyszłości, gdyż zaproponowana terminologia jest zgodna z językiem prawa pierwotnego UE. Również w polskim porządku prawnym stosuje się wyłącznie ten termin.

## Ewaluacja Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016

Rada Ministrów przyjęła 10 grudnia 2013 r. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 (dalej jako: „KPDRT 2013-2016”). Program ten był pierwszym dokumentem rządowym, który określał cele i priorytety średniookresowe w zakresie równego traktowania w wyznaczonych obszarach:
1) polityka antydyskryminacyjna; 2) równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczenia społecznego; 3) przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i zwiększenie ochrony osób doświadczających przemocy; 4) równe traktowanie w edukacji; 5) równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia; 6) równe traktowanie w dostępie dóbr i usług.

W latach 2017-2018 KPDRT 2013-2016 został poddany podwójnej ewaluacji: przez specjalny Międzyresortowy Zespół Monitorujący Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania, jak i zewnętrznego wykonawcę w ramach projektu pn. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (dalej jako: „Badanie ewaluacyjne KPDRT 2013-2016”).

Szczegółowe konkluzje ewaluacji będą przedstawiane w ramach poszczególnych priorytetów niniejszego Krajowego Programu, należy jednak wskazać ogólne wnioski
i rekomendacje ewaluacji, które leżały u podstaw opracowywania niniejszego Krajowego Programu.

Przeprowadzone ewaluacje wskazały m.in.: KPDRT 2013-2016 stanowił istotny instrument w realizacji w Polsce polityki równego traktowania; stworzył okazję
do kompleksowej oceny bieżącego stanu przestrzegania zasady równego traktowania oraz ewentualnego wskazania obszarów wymagających poprawy i powinien być kontynuowany. Istotną przyczyną zadowalającego efektu realizacji Programu było odnoszenie się w samym KPDRT 2013-2016 do innych dokumentów sporządzonych w ramach realizacji zadań państwa w zakresie równego traktowania. Niezależnie
od ogólnego zadowolenia z poziomu realizacji, Badanie ewaluacyjne KPDRT 2013-2016 wskazało, że krótka perspektywa czasowa przyjęta w Programie nie pozwoliła zrealizować wszystkich celów. Krótka – trzyletnia – perspektywa czasowa KPDRT 2013-2016, pozwoliła jedynie na analizę ówczesnego stanu przestrzegania zasady równego traktowania, wskazanie potencjalnie priorytetowych obszarów działania oraz na wyodrębnienie działań, które powinny pozyskać charakter ciągły.

Program miał też charakter strategiczny, zwłaszcza w kontekście obecnych tendencji demograficznych oraz wpisywał się w szerokie podejście do tematyki antydyskryminacyjnej podejmowanej w prawodawstwie na szczeblu krajowym oraz unijnym. Program angażował również różne podmioty i środowiska, co zwiększało szanse na szerokie podejście i uwzględnianie działań z zakresu równego traktowania w stosunku do różnych grup narażonych na dyskryminację w Polsce. Dodatkowo
w ewaluacji dokonanej przez Zespół Monitorujący podkreślane było szerokie oddziaływanie wewnątrzadministracyjne dokumentu, poprzez przyczynianie się
do podniesienia świadomości pracowników administracji publicznej w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. W ramach Badania ewaluacyjnego KPDRT 2013-2016, przedstawiono cztery wnioski i osiem rekomendacji:

* wniosek 1: do nierównego traktowania oraz dyskryminacji dochodzi względem różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację (np. ze względu
na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, przynależność
do mniejszości narodowej lub etnicznej) i na wielu polach (np. edukacja, zdrowie), z tego względu należy podejmować działania o szerokim zakresie;
* wniosek 2 i rekomendacja 1: w społeczeństwo cechuje się niską świadomością społeczną w zakresie równego taktowania, z tego względu należy prowadzić działania mające na celu budowanie świadomości społecznej np. poprzez realizację kampanii społecznych, działania uświadamiające i edukacyjne;
* wniosek 3: równe traktowanie wymaga solidnych podstaw prawnych, z tego względu należy dokonać pogłębionej i kompleksowej analizy obowiązującego prawa;
* wniosek 4: skuteczna realizacja Programu wymaga monitoringu i regularnej ewaluacji;
* rekomendacja 2: należy zapewnić finansowanie działań;
* rekomendacja 5: należy podjąć działania w celu aktywizacji osób starszych;
* rekomendacja 7: należy podjąć działania likwidujące bariery architektoniczne dla osób z niepełnosprawnościami, gdyż KPDRT 2014-2016 nie obejmował takich działań;
* rekomendacja 8: należy udostępnić podstawowe i najbardziej popularne informacje oraz materiały w językach obcych zrozumiałych dla największych grup obcokrajowców w Polsce, które nie były ujęte w poprzedniej wersji Programu.

Rekomendacje 3, 4 i 6 dotyczyły działań związanych z przeciwdziałaniem przemocy.

## Opracowywanie i Priorytety Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 i jego ewaluacja

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 został opracowany na podstawie wyżej wymienionych ewaluacji i wynikających z nich rekomendacji. Należy jednak wskazać, że przeciwdziałanie przemocy nie jest ujęte
w Krajowym Programie, gdyż zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r.
o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2021 r. poz. 1249) działania przeciwprzemocowe uregulowane są w Krajowym Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, który jest przyjmowany przez Radę Ministrów. Ponadto działania i zadania w zakresie równego traktowania oparto na diagnozach identyfikujących wyzwania w ramach poszczególnych priorytetów.

Opierając się na ewaluacji KPDRT 2013-2016, niniejszy Krajowy Program przyjmuje wieloletnią – dziesięcioletnią – perspektywę, wyznaczając priorytetowe kierunki oraz formy działania, aby zapewnić trwałe efekty pozytywnych zmian.

W związku z powyższym, należy zauważyć, że Krajowy Program również przyjmuję perspektywę obszarową działania i zawiera wszystkie cele KPDRT 2013-2016,
z wyjątkiem przeciwdziałania przemocy w rodzinie, ze względu na odrębną regulację w tym zakresie, a także poszerza zakres dokumentu wyodrębniając nowe priorytety
tj. budowanie świadomości, gromadzenie danych i badania oraz koordynację. Wyodrębnienie tych horyzontalnych obszarów ma na celu zapewnienie efektu synergii w działaniu. Przyjęty podział odzwierciedla horyzontalny charakter polityki równego traktowania, która ze swej natury dotyczy wielu obszarów sektorowych polityk publicznych, realizowanych w obszarach przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej. Tym samym, Krajowy Program obejmuje następujące priorytety:

1. **Polityka antydyskryminacyjna,**
2. **Praca i zabezpieczenia społeczne,**
3. **Edukacja,**
4. **Zdrowie,**
5. **Dostęp do dóbr i usług,**
6. **Budowanie świadomości,**
7. **Gromadzenie danych i badania,**
8. **Koordynacja.**

Podobnie jak w pierwszej edycji dokumentu, priorytety, działania i zadania określone w Programie są spójne z priorytetami i kierunkami działań państwa określonymi
w innych dokumentach rządowych w zakresie równego traktowania:

* Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą
do 2030 r.),
* Programie Dostępność Plus 2018-2025,
* projekcie Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2020-2030,
* Krajowym Programie Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu,
* Krajowym Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na rok 2021 (oraz projektowanym Krajowym Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na rok 2022),
* Polityce społecznej wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ,
* Programie integracji społecznej i obywatelskiej Romów w Polsce na lata 2022-2030.

Krajowy Program został przyjęty zgodnie z zasadami zawartymi w Uchwale nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów
(M. P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.; dalej jako: „Regulamin”) i został poddany uzgodnieniom i konsultacjom publicznym.

W procesie przygotowania Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 organizacje pozarządowe, związki wyznaniowe czy inne organizacje reprezentujące prawa grup zagrożonych dyskryminacją miały okazję wypowiedzenia się – zarówno w ramach inicjatywy „Zgłoś pomysł”, jak i w ramach konsultacji publicznych, organizowanych na podstawie Regulaminu. Należy dodać,
że organizacji i instytucji wyspecjalizowanych stricte w kwestiach równego traktowania
i zasady niedyskryminacji jest wciąż niewiele, a wyspecjalizowanych w tym obszarze ze względu na konkretne przesłanki (np. płeć) znikome. Swobodny udział w procesie konsultowania ma tą wartość, że zgłoszone uwagi są bardzo konstruktywne, o czym świadczy liczba uwzględnionych uwag w Krajowym Programie. Ponadto otwarty charakter konsultacji ma ten walor, że oprócz właściwych tematycznie organizacji
i podmiotów w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji – biorą w niej udział również inne zainteresowane strony. Każdy głos w zakresie równego traktowania
i niedyskryminacji jest bardzo cenny i przybliża do lepszej ochrony osób zagrożonych dyskryminacją i nierównym traktowaniem. Proces konsultacji publicznych został przedłużony, tak aby zainteresowane podmioty mogły stać się aktywnym uczestnikiem prac nad Krajowym Programem.

Konsultacje „Zgłoś pomysł” prowadzone były między 4 lipca a 19 listopada 2020 r.
za pośrednictwem formularza internetowego, umieszczonego na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. W ramach konsultacji, wpłynęło 1150 formularzy, z których aż 844 stanowiły powtórzenia, a 16 można uznać za spam. Wśród korespondencji wyodrębniono 289 uwag merytorycznych bez powtórzeń, które odnosiły się do edukacji antydyskryminacyjnej (89) i problematyki zw. z pieczą
i alienacją rodzicielską (83). Ponadto, uwagi dotyczyły także zmian w prawie antydyskryminacyjnym (38), mowy nienawiści (18) oraz kampanii medialnej dotyczącej antydyskryminacji (7).

Projekt Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2021-2030 w wersji z dnia 6 listopada 2020 r. został poddany konsultacjom publicznym między 24 listopada a 18 grudnia 2020 r. Należy podkreślić, że początkowo mające trwać 14 dni konsultacje zostały przedłużone o kolejne 12 dni.

W wyniku analizy uwag, spośród 183 wyodrębnionych uwag jedynie 24 nie zostały uwzględnione. Tym samym, Pełnomocnik częściowo lub w całości uwzględnił blisko 87% uwag. Konsultacje publiczne wskazały na potrzebę ujęcia dodatkowych zadań
w Programie, a mianowicie:

1. przeprowadzenia analizy orzeczeń sądowych w zakresie pieczy rodzicielskiej pod kątem równego traktowania matek i ojców w celu wypracowania ewentualnego pakietu legislacyjnego;
2. przeprowadzenia konsultacji z organizacjami reprezentującymi prawa ojców;
3. przeprowadzenia badań społecznych w zakresie dyskryminacji mężczyzn oraz zjawiska przemocy wobec mężczyzn;
4. zorganizowania międzynarodowej konferencji naukowej dotyczącej praw mężczyzn;
5. zbadanie zjawiska luki płacowej osób niepełnosprawnych;
6. promocja aplikacji do mierzenia luki płacowej w przedsiębiorstwach;
7. wypracowanie modelu wsparcia osób z doświadczeniem migranckim
w integrowaniu rynku pracy;
8. organizowanie cyklicznych spotkań z udziałem przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych;
9. utworzenie Zespołu przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Traktowania, który będzie monitorował język debaty publicznej i w życiu społecznym pod kątem „mowy nienawiści”;
10. zbadanie skali i natury tzw. „mowy nienawiści”;
11. zorganizowanie kampanii medialnej mającej na celu zmniejszenie zjawiska „mowy nienawiści”;
12. publikacja opracowań dla pracowników mediów dotyczących zjawiska „mowy nienawiści”;
13. wypracowanie modelu współpracy międzysektorowej Pełnomocników Wojewody oraz koordynatorów resortowych ds. równego traktowania;
14. utworzenie państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego;
15. utworzenie certyfikatu leaderów równego traktowania.

Wystąpiono również do Rady Dialogu Społecznego (dalej jako: „RDS”), która stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonujące na poziomie centralnym, z prośbą o zaopiniowanie Krajowego Programu. RDS nie zajęła stanowiska.

## Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030

Źródła danych wykorzystanych w Krajowym Programie stanowią badania i publikacje wykonane przez lub na zlecenie instytucji krajowych, jak i międzynarodowych: Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Rzecznika Praw Obywatelskich, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Biuro Instytucji Demokratycznych
i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie, CBOS
i Eurostat.

Pomimo opierania się na ww. źródłach, w ramach opracowywania Krajowego Programu, dużym wyzwaniem okazał się brak spójności oraz fragmentacja danych. Obecne dane nie zawsze są spójne, jak również nie zawsze obejmują wszystkie obszary potencjalnej dyskryminacji. Ze względu na świadomość, że dysponowanie wiarygodnymi i aktualnymi danymi równościowymi jest niezbędnym elementem prowadzenia skutecznej polityki antydyskryminacyjnej, w Krajowym Programie wyodrębniono priorytet „Gromadzenie danych i badania” oraz uwzględniono wiele analitycznych zadań w ramach Priorytetu I. Polityka antydyskryminacyjna.

Jednym z najważniejszych zadań jest opracowanie założeń systemu gromadzenia danych. Powinno ono być poprzedzone przeprowadzeniem kompleksowej analizy obecnie dostępnych źródeł danych, które umożliwią zbadanie skali zjawiska nierównego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych grup społecznych
ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W celu wypracowania modelu gromadzenia danych równościowych, zasadnym jest również wypracowanie razem z Głównym Urzędem Statystycznym metodologii badań. Ponadto istotne jest również rozszerzenie badań statystycznych z zakresu równego traktowania przez Główny Urząd Statystyczny.

Realizacja Krajowego Programu wymaga zaangażowania wielu podmiotów, a jego celem jest horyzontalna realizacja polityki równego traktowania. W dokumencie założono, że współpraca zarówno z samorządami, jak i organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi może przebiegać w różnoraki sposób, w zależności
od sposobu obranego przez instytucję wiodącą. Dlatego sprecyzowanie sposobu wykonania danego zadania i skonkretyzowanie formy współpracy pozostawiono
na dalsze etapy, poprzestając na przypisaniu danych działań przewidzianych
do realizacji do odpowiednich podmiotów jako odpowiedzialnych za ich realizację, zgodnie z właściwymi dla tych podmiotów kompetencjami. Zadania zostały opisane
w sposób ogólny również po to, aby możliwe było ich ewentualne modyfikowanie
w dalszej perspektywie, odpowiadając na nowe potrzeby, które mogą się pojawić. Uniwersalne podejście do zasady równego traktowania oznacza, że nie są ustalone żadne prawnie wiążące cele. W Krajowym Programie podjęto jednak próbę wyznaczenia takich celów – każdemu zadaniu przypisano wskaźnik mierzący jego realizację. Opracowane wskaźniki stanowią wskaźniki produktu i rezultatu. Przyjęty model ma wymiar teoretyczny, co pozwoli na jego przetestowanie i wprowadzenie ewentualnych zmian, także systemowych. Temu służyć ma też monitorowanie
i ewaluacja Krajowego Programu, mające dostarczać rzetelnych informacji
o skuteczności podejmowanych działań i stopniu realizacji celów. Podmioty odpowiedzialne
za realizację wyznaczonych zadań mogą ponadto formułować wnioski i rekomendacje w zakresie dalszej realizacji Krajowego Programu oraz wskazywać na aktualne potrzeby i prognozowane wyzwania, także wykraczające poza obszary wskazane
w Programie, co może wpłynąć na modyfikację zadań i wskaźników i ich uszczegółowienie.

Aby umożliwić ewentualne modyfikacje zadań i wskaźników, przewidziano monitorowanie i ewaluację Krajowego Programu, mające dostarczać rzetelnych informacji o skuteczności podejmowanych działań i stopniu realizacji celów. Podmioty odpowiedzialne za realizację wyznaczonych zadań mogą ponadto formułować wnioski i rekomendacje w zakresie dalszego wdrażania przyjętych rozwiązań oraz wskazywać na aktualne potrzeby i prognozowane wyzwania, także wykraczające poza obszary wskazane w Krajowym Programie, co może wpłynąć na modyfikację zadań
i wskaźników i ich uszczegółowienie.

# Priorytet: Polityka antydyskryminacyjna

Konstytucyjne zasady równego traktowania i zakazu dyskryminowania stanowią standardy prawne, które zapewniają równość obywateli wobec prawa. Z tego względu, tak istotne jest zaangażowanie państwa w sposób gwarantujący skuteczność wykonania zadań państwa w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji. Zadaniem państwa nie jest jednak jedynie stać na straży prawa, ale również dążyć
do wyrównywania szans obywateli. Dlatego, głównym celem polityki równego traktowania (polityki antydyskryminacyjnej) jest wyeliminowanie dyskryminacji
i wyrównywanie szans w życiu społecznym w Polsce. Polityka równego traktowania (antydyskryminacyjna) ma charakter horyzontalny i ze swojej natury dotyczy wielu obszarów przypisanych poszczególnym działom administracji rządowej.[[4]](#footnote-4)

Ponadto realizację polityki równościowej mogą wspierać narzędzia o charakterze systemowym. Narzędzia systemowe pozwalają na prowadzenie szczegółowej analizy bieżącej sytuacji, określają oczekiwane w przyszłości zmiany i działania niezbędne
do ich osiągnięcia. Przykładami tego typu rozwiązań są np. różnego rodzaju strategie czy programy.

W związku z powyższym, Krajowy Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 przewiduje realizację zadań, które będą miały bezpośrednie przełożenie na wszystkie obszary funkcjonowania państwa. Podstawowym celem, który należy osiągnąć w toku realizacji Programu, jest wzmocnienie instytucjonalizacji horyzontalnej polityki antydyskryminacyjnej jako polityki skutecznej i akceptowanej społecznie. Oznacza to nie tylko konieczność realizacji działań podnoszących świadomość społeczną dotyczącą kwestii równego traktowania i zjawiska dyskryminacji, lecz również konieczność zapewnienia prawidłowego działania systemu kompleksowego monitoringu i ewaluacji praktyki stosowania przepisów antydyskryminacyjnych. Skuteczność działania takiego systemu wymaga sprawnej i regularnej współpracy administracji rządowej szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego z organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi.

Realizowane działania monitoringowe i ewaluacyjne powinny być przeprowadzone
w oparciu o możliwie szeroki zakres danych, pochodzących ze zróżnicowanych źródeł, tj. m.in. sprawozdawczość Głównego Urzędu Statystycznego, sprawozdawczość organów administracji rządowej, wyniki reprezentatywnych badań ogólnopolskich realizowanych cyklicznie przez niezależne jednostki, jak również wyniki badań sondażowych realizowanych na zlecenie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania[[5]](#footnote-5). Gromadzenie danych powinno być przeprowadzane m.in. w podziale
na przesłanki dyskryminacyjne.

Podstawowym aktem prawnym wyznaczającym politykę antydyskryminacyjną na gruncie krajowym jest Konstytucja RP. Podstawę zasady równego traktowania i niedyskryminacji odnajdujemy w art. 30 Konstytucji RP. Potwierdza on godność człowieka jako przyrodzoną, niezbywalną cechę każdego człowieka. Źródło wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, przyznając jej status nienaruszalności i zobowiązując wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony. Godność człowieka oznacza nie tylko konieczność pozostawienia mu pewnej sfery autonomii czy wolności, ale także zakaz stawiania go w sytuacjach, które mogą tę godność naruszyć. Z zasady godności wywodzą się m.in. zakaz dyskryminacji, zakaz prześladowań czy zakaz naruszania integralności cielesnej. Równość wobec prawa, ujęta w art. 32. Konstytucji RP stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Zasada równości wobec prawa jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego odnoszącego się zarówno do sfery stanowienia, jak i stosowania prawa. Zasada równości oznacza nakaz równego traktowania przez władze publiczne podobnych podmiotów w podobnych sytuacjach oraz nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu obowiązującego prawa. W art. 33 Konstytucja RP wprowadza także zasadę równości płci, która oznacza równość praw kobiet
i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Zasada równości nie oznacza jednak takich samych praw dla wszystkich – możliwe jest różnicowanie uprawnień, jeżeli sytuacja obywateli jest różna.

Ponadto politykę antydyskryminacyjną kształtują przepisy prawa międzynarodowego. Są to nie tylko dokumenty wiążące prawnie oraz o ogólnym charakterze (np. Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r.), czy też ogólne dokumenty, które w momencie przyjmowania nie były wiążące prawnie (Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.), ale również odnoszące się do równości płci oraz praw kobiet wiążące prawnie umowy międzynarodowe (np. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.).

Zasada niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest obecna zarówno w aktach prawa pierwotnego UE (m.in. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), jak i prawa wtórnego UE (m.in. dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn
w dziedzinie zatrudnienia i pracy).

Również szereg przepisów wynikających z polskiego ustawodawstwa krajowego podkreśla równość kobiet i mężczyzn oraz zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich obszarach życia. Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji znajdują się między innymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409) jak również w ustawie równościowej.[[6]](#footnote-6)

Obowiązująca w Polsce ustawa równościowa wprowadziła do polskiego porządku prawnego szereg mechanizmów z zakresu równego traktowania. Wśród najważniejszych z nich można wymienić: definicję dyskryminacji, mechanizm odwróconego ciężaru dowodu, możliwość ubiegania się o odszkodowanie dla ofiar nierównego traktowania czy też prawo do podejmowania działań wyrównawczych (afirmatywnych) wobec grup dyskryminowanych. Ustawa definiuje polski model polityki antydyskryminacyjnej. Organami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasady równego traktowania w Polsce są Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich. Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży zasady równego traktowania na warunkach i w trybie określonych w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627).

Należy jednak zauważyć, iż ustawa równościowa jest jednym z wielu aktów prawnych, które zawierają przepisy antydyskryminacyjne, np. ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, która zgodnie z art. 3 wymienionej ustawy – zakazuje nierównego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Z tego względu konieczna jest kontynuacja działań związanych z analizą i monitorowaniem obowiązującego prawa pod kątem respektowania zasady równego traktowania.

Pomimo wieloletniego funkcjonowania organów odpowiedzialnych za przestrzeganie zasady równego traktowania, działalności organizacji pozarządowych, jak również wprowadzenia do prawa polskiego szeregu przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym, wciąż zauważalna jest niska świadomość w społeczeństwie dotycząca zjawiska dyskryminacji, jak również niewystarczająca świadomość otoczenia prawnego zjawiska. Badania wskazują, iż w 2018 r. Polacy wykazali się mniejszą niż w poprzednich latach wiedzą dotyczącą prawa antydyskryminacyjnego
w Polsce[[7]](#footnote-7). Nie stwierdzono istotnej zmiany w zakresie wiedzy nt. instytucji lub organizacji zajmujących się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji, natomiast warto odnotować, że co siódmy Polak uważa, że nie istnieją żadne instytucje zajmujące się wspieraniem osób doświadczających dyskryminacji[[8]](#footnote-8).

Zatem prowadzenie skutecznej polityki antydyskryminacyjnej (w tym działań monitoringowych i analitycznych), zauważalnej dla ogółu społeczeństwa, wymaga podjęcia szeregu działań, w tym m.in. działań w celu wzmocnienia kompetencji pracowników administracji publicznej, wzrostu ich świadomości i wiedzy na jej temat oraz przepisów prawnych dotyczących dyskryminacji. Problem ten dotyczy również niewystarczającej świadomości społecznej i prawnej sędziów w odniesieniu
do zjawiska dyskryminacji[[9]](#footnote-9).

Doświadczenia z realizacji poprzedniej edycji Krajowego Programu potwierdzają również konieczność weryfikacji i wzmocnienia funkcjonowania sieci Koordynatorów ds. Równego Traktowania powołanych w ministerstwach, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i Pełnomocników Wojewody, jak również wybranych instytucjach publicznych i organach samorządowych. Wzmocnienie i poszerzenie dotychczas pełnionej przez nich roli w instytucjach, np. poprzez przypisanie im funkcji tzw. punktów kontaktowych ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, zaangażowanie w proces legislacyjny w ww. instytucjach, jak również nałożenie obowiązku sprawozdawania się z prowadzonej działalności powinno mieć bezpośrednie przełożenie na usprawnienie mechanizmu współpracy na rzecz polityki antydyskryminacyjnej w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim.

Skuteczna realizacja polityki antydyskryminacyjnej wymaga również zaangażowania możliwie najszerszego grona interesariuszy na poziomie lokalnym. W związku z tym jednym z celów Krajowego Programu jest „Zachęcanie do tworzenia na poziomie lokalnym programów i strategii na rzecz spójności społecznej, w tym wzmacniania więzi rodzinnych, przeciwdziałania wykluczeniu i promowania równości oraz niedyskryminacji”, co oznacza animację środowisk zaangażowanych w tworzenie dokumentów, jak również podniesienie w niezbędnym zakresie kompetencji urzędników uczestniczących w ich opracowywaniu.

Niewątpliwie skuteczna i efektywna polityka antydyskryminacyjna jest wypadkową działań administracji publicznej nie tylko w sferze stanowienia i monitorowania prawa, lecz wymaga również realizacji działań o charakterze edukacyjnym
i świadomościowym, realizowanych w formule przystępnej dla szerokiego grona odbiorców. Zatem sukces polityki antydyskryminacyjnej zależy od zaangażowania
w jej realizację szerokiego grona podmiotów społecznych, zarówno instytucjonalnych (administracji wszystkich szczebli, sądownictwa, szkolnictwa, służby zdrowia, służb socjalnych, mediów publicznych i prywatnych) jak i organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych, działających na rzecz wspierania konstytucyjnej zasady równego traktowania.

## Analiza i monitoring przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz ich stosowania

Ustawa równościowa weszła w życie w 2011 r., funkcjonuje zatem w obrocie prawnym już 10 lat. W związku z powyższym, należy dokonać przeglądu obowiązujących przepisów pod kątem praktyki ich stosowania oraz spójności z pozostałymi przepisami z zakresu równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych grup społecznych ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Analiza powinna również obejmować wnioski z badań oraz raportów opracowanych przez instytucje naukowe i badawcze. Konieczność monitorowania spraw prowadzonych na podstawie obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych w celu oceny skuteczności przepisów, jak również w celu określenia/zweryfikowania poziomu świadomości sędziów i obywateli co do faktu ich obowiązywania.

**Zadanie 1: Konsultacje eksperckie obecnego brzmienia *ustawy z dnia
3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.***

**Rozwiązywany problem:** Brak kompleksowej i pogłębionej analizy *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania*

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa, instytucje naukowe i badawcze, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni

**Planowany czas realizacji:** 2022-2024

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2:** **Coroczny przegląd orzecznictwa dotyczącego przepisów *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.***

**Rozwiązywany problem**: Brak zagregowanych danych w zakresie stosowania przepisów antydyskryminacyjnych

**Instytucja odpowiedzialna**: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Sprawiedliwości, sądy powszechne

**Planowany czas realizacji**: 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Analiza i monitoring przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem respektowania zasady równego traktowania

Szeroko pojęte przepisy antydyskryminacyjne dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych grup społecznych ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, są zawarte nie tylko w ustawie równościowej, lecz także
są rozproszone w szeregu aktów prawnych, takich jak np. Kodeks cywilny z dnia
23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740) (zawierający uregulowania dotyczące ochrony dóbr osobistych), Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia
20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409), ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta z dnia 6 listopada 2008 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 849) (w kontekście niedyskryminacyjnego dostępu do świadczeń zdrowotnych oraz poszanowania godności pacjentów), ustawa - Prawo o zgromadzeniach z dnia 24 lipca 2015 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 631), ustawa – Prawo o stowarzyszeniach z dnia 7 kwietnia 1989 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 713) (w aspekcie dotyczącym rejestrowania i rozwiązywania organizacji promujących rasizm), ustawa – Prawo zamówień publicznych z dnia
29 stycznia 2004 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1843) (w aspekcie stosowania polityki niedyskryminacji i niedopuszczania się przestępstw o charakterze rasistowskim przez podmioty uzyskujące zamówienia publiczne), ustawa o ochronie konkurencji
i konsumentów z dnia 16 lutego 2007 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1076) (w kontekście możliwych dyskryminacyjnych praktyk lub postanowień umów, regulaminów itp.), ustawa o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP z dnia 13 czerwca 2003 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666) (w aspekcie udzielania ochrony międzynarodowej osobom zagrożonym prześladowaniem ze względów rasistowskich i dyskryminacyjnych), ustawa o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej
z dnia 5 sierpnia 2015 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 294) (w kontekście udzielania pomocy osobom dochodzącym ochrony przed dyskryminacją lub przestępstwami z nienawiści), ustawa o radiofonii i telewizji z dnia 29 grudnia 1992 r., (Dz.U. z 2020 r. poz. 805) a także RODO i uregulowań dotyczących Internetu.

Zgodnie z art. 21 „ustawy równościowej”, w zakresie swoich zadań Pełnomocnik opiniuje projekty aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania a także występuje do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w wyżej wymienionym zakresie. W związku z powyższym, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania jest regularnie uwzględniany w procesie uzgodnieniowym, niemniej jednak, pomimo uwzględniania niektórych ww. wystąpień w rocznym sprawozdaniu, brakuje kompleksowej analizy przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym oraz ich stosowaniu. Ponadto, właściwe organy powinny realizować stałe zadanie polegające co najmniej na monitorowaniu stosowania zapisów o charakterze antydyskryminacyjnym w ustawach wynikających z ich kompetencji. Obywatele jak i Pełnomocnik kierują do resortów merytorycznie właściwych zapytania dotyczące interpretacji poszczególnych zapisów. Z tego też względu, powołano koordynatorów resortowych ds. równego traktowania. W związku z powyższym, poszczególne resorty powinny brać aktywny udział w identyfikowaniu ewentualnych luk w ochronie i inicjowaniu stosownych działań szkoleniowych oraz upowszechniających prawidłowe stosowanie tych ustaw przez urzędników, ewentualnie w podejmowaniu niezbędnych zmian ustawowych celem wyeliminowania nieprawidłowości i niedostatków w ochronie przed dyskryminacją. Zaleca się zatem, aby w ramach realizacji Programu dokonano szczegółowej analizy w poszczególnych zakresach merytorycznych w celu ustalenia potrzeby zmian systemowych
i ustawodawczych.

Ponadto, zgodnie ze swoimi ustawowymi zadaniami, Pełnomocnik dokonuje analiz
i ocen sytuacji prawnej i społecznej oraz inicjuje działania zmierzających
do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją.
W ramach konsultacji publicznych nad projektem Programu, Pełnomocnik otrzymał liczne skargi dotyczące dyskryminacji ojców przez sądy rodzinne w sprawach dotyczących pieczy rodzicielskiej. Analiza orzecznictwa w ww. zakresie była uwzględniona w KPDRT 2013-2016 i została wykonana w 2014 r. Z tej analizy wynika, że prawo polskie oraz praktyka orzecznicza nie zawierają sformułowań świadczących o nierównym traktowaniu, a liczba orzeczeń, w których wykonanie władzy rodzicielskiej powierzono ojcom wzrosła[[10]](#footnote-10). Z względu jednak na postulaty obywateli, Pełnomocnik postanowił dokonać ponownej analizy wyroków sądowych w tej materii, na podstawie której zostanie ewentualnie wypracowany pakiet legislacyjny. W ramach tej analizy, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania przeprowadzi również konsultacje publiczne z organizacjami społecznymi działającymi w zakresie alienacji rodzicielskiej i broniącymi prawa ojców (w ramach priorytetu VI. Budowanie świadomości).

**Zadanie 1: Monitoring i analiza ustawodawstwa oraz orzecznictwa krajowego i międzynarodowego w zakresie przepisów prawnych dotyczących właściwości poszczególnych resortów, w kontekście zasady równego traktowania.**

**Rozwiązywany problem:** Brak zagregowanych danych w zakresie stosowania przepisów antydyskryminacyjnychzawartych w różnych ustawach

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa, jednostki podległe, instytucje badawcze i naukowe, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (działanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2:** **Coroczne raporty analizujące opublikowane orzeczenia dotyczące problematyki równego traktowania.**

**Rozwiązywany problem**: Konieczność monitorowania spraw prowadzonych na podstawie obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych w celu oceny skuteczności przepisów, jak również w celu określenia/zweryfikowania poziomu świadomości sędziów i obywateli co do faktu ich obowiązywania.

**Instytucja odpowiedzialna**: Ministerstwo Sprawiedliwości

**Instytucje współpracujące:** Sądy powszechne

**Planowany czas realizacji**: 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Analiza wyroków sądów dotyczących pieczy rodzicielskiej pod kątem równego traktowania matek i ojców oraz ewentualne wypracowanie pakietu legislacyjnego.**

**Rozwiązywany problem**: Wskazywane w pismach od obywateli nierówne traktowanie ojców przez sądy rodzinne.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Planowany czas zadania:** 2022-2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Stworzenie systemu gromadzenia danych równościowych: analiza stanu obecnego i opracowanie założeń systemu

Dysponowanie wiarygodnymi i aktualnymi danymi równościowymi jest niezbędnym elementem prowadzenia skutecznej polityki antydyskryminacyjnej. Dane obecnie zagregowane przez administrację publiczną nie zawsze są spójne, jak również nie zawsze obejmują wszystkie obszary potencjalnej dyskryminacji.

Zgromadzenie wiarygodnych i aktualnych danych jest niezbędne zarówno ze względu na konieczność uporządkowania wiedzy w ww. zakresie, jak również konieczność zweryfikowania i zaktualizowania prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej[[11]](#footnote-11). Opracowanie założeń takiego systemu powinno być poprzedzone przeprowadzeniem kompleksowej analizy stanu badań i statystyk w celu identyfikacji dostępnych źródeł dotyczących zagadnień związanych z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn,
a także innych grup społecznych ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, dyskryminacją oraz wszelkich działań, polityk lub przepisów prawa eliminujących te zjawiska[[12]](#footnote-12). W celu wypracowania modelu gromadzenia danych równościowych, zasadnym jest również wypracowanie razem z Głównym Urzędem Statystycznym metodologii badań. Ponadto istotne jest również rozszerzenie badań statystycznych z zakresu równego traktowania przez Główny Urząd Statystyczny. Statystyki byłyby publikowane raz w roku. Następnie na podstawie zebranych danych Główny Urząd Statystyczny tworzyłby badania i analizy dla potrzeb monitorowania sytuacji w różnych obszarach życia społecznego i gospodarczego.

Należy zaznaczyć, że gromadzenie danych oraz opieranie się na nich
w podejmowaniu decyzji wymaga świadomości o dokonywanej przez algorytmy dyskryminacji. Z raportu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)[[13]](#footnote-13), wynika że pozornie neutralne dane jak płeć czy adres, mogą stanowić element dyskryminacji, jeżeli zostaną one nienależycie wykorzystane w budowaniu algorytmów. Z tego względu, FRA rekomenduje, zapewnić transparentność algorytmów oraz sprawdzać jakie dane i w jakiej ilości są one gromadzone w celu budowania algorytmów. Zapewnienie transparentności będzie wymagało zmian legislacyjnych, które jednak należy poprzedzić analizą obszarów, w których dyskryminujące algorytmy mogą być stosowane.

**Zadanie 1: Powołanie, przy Pełnomocniku Rządu do Spraw Równego Traktowania, zespołu ekspercko-doradczego z udziałem przedstawicieli GUS, wszystkich resortów, jak również przedstawicieli instytutów badawczych.**

**Rozwiązywany problem:** Brak koordynacji gromadzenia danych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie resorty, Główny Urząd Statystyczny, instytucje naukowe i badawcze, Pełnomocnicy Wojewodów ds. Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Wypracowanie założeń systemu gromadzenia i monitorowania danych odnoszących się do równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych grup społecznych.**

**Rozwiązywany problem:** Brak spójnego systemu gromadzenia i monitorowania danych równościowych utrudnia ocenę sytuacji w zakresie prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Główny Urząd Statystyczny

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie resorty, instytucje naukowe i badawcze

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Prowadzenie badań według przekrojów takich jak płeć, wiek czy miejsce zamieszkania, pozwalających na wspieranie opracowania
i wdrażania polityk i programów mających na celu promocję równości płci.**

**Rozwiązywany problem:** Konieczność bieżącego agregowania aktualnych danych, prowadzenia danych i monitorowania sytuacji równościowej

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Główny Urząd Statystyczny

**Instytucje współpracujące**: Wszystkie ministerstwa, instytucje badawcze i naukowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Sporządzenie raportu dotyczącego dyskryminacji dokonanej przez algorytmy.**

**Rozwiązywany problem:** Brak szczegółowych badań dotyczących dyskryminacji dokonywanej przez algorytmy.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Główny Urząd Statystyczny

**Instytucje współpracujące**: instytucje badawcze i naukowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2026

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Usprawnienie mechanizmu współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim

W wyniku realizacji zadania zawartego w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 we wszystkich ministerstwach, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz w Głównym Urzędzie Statystycznym powołano Koordynatorów ds. Równego Traktowania, natomiast we wszystkich urzędach wojewódzkich powołano Pełnomocników Wojewodów ds. Równego Traktowania.

Istotną barierą w pełnym monitorowaniu, a w konsekwencji w realizacji polityki równego traktowania, wydaje się prowadzona polityka kadrowa polegająca na tym,
iż dla stanowiska Koordynatora ds. Równego Traktowania nie tworzy się odrębnych etatów (za wyjątkiem jednego ministerstwa), nie zapewnia się co najmniej dodatku
do wynagrodzenia, czy też zwolnienia z innych obowiązków służbowych. Stąd aktywność Koordynatorów jest obiektywnie ograniczona, zwłaszcza w sytuacji, gdy zadania w tym obszarze kolidują z innymi obowiązkami służbowymi takiej osoby. Z tych względów konieczne jest podjęcie działań modyfikujących ze względu na brak określenia precyzyjnych wytycznych odnośnie sposobu wykonywania tychże funkcji, zróżnicowanego zakresu kompetencji, jak również różnego ich umiejscowienia
w strukturze poszczególnych urzędów.

Inne zauważalne bariery i utrudnienia to:

* ograniczona możliwość kontaktów i w konsekwencji wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk z osobami pełniącymi funkcje Koordynatorów lub Pełnomocników w innych urzędach;
* brak regularności w prowadzonych szkoleniach z zakresu równego traktowania, czego konsekwencją może być niska lub błędna wiedza i świadomość na temat zagadnień związanych z równością płci lub innymi przesłankami dyskryminacji;
* brak kompleksowej polityki antydyskryminacyjnej w ministerstwach, wzorowanej na istniejącej polityce antymobbingowej;
* brak odwołań do zasady równego traktowania w wewnętrznych politykach.

Co do zasady, do głównych zadań funkcjonowania Koordynatorów ds. Równego Traktowania i Pełnomocników Wojewody ds. Równego Traktowania w ramach podejmowanych działań antydyskryminacyjnych jest realizacja przepisów antydyskryminacyjnych, w tym dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn,
a także:

* działanie na rzecz pełnego poszanowania godności, równości i wolności człowieka,
* uwzględnienie zasady równego traktowania i niedyskryminacji w każdym działaniu danego urzędu,
* dążenie do wzrostu kapitału społecznego na terenie województwa dzięki aktywizacji wszystkich grup społecznych,
* pełne wykorzystanie potencjału tkwiącego w osobach dotąd wykluczanych i dyskryminowanych,
* zwiększenie świadomości osób zatrudnionych w danym urzędzie w zakresie zasady równości i poszanowania praw człowieka,
* wypełnienie ustawowych zobowiązań urzędu wojewódzkiego, urzędów centralnych jako pracodawcy, w odniesieniu do informowania pracowników
o przysługujących im prawach w razie doznanej dyskryminacji oraz wprowadzenie efektywnych mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji
w urzędzie jako miejscu pracy.

**Zadanie 1: Organizacja cyklicznych szkoleń z zakresu równego traktowania dla** **pracowników ministerstw oraz Pełnomocników i Koordynatorów ds. Równego Traktowania**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom wiedzy i świadomości pracowników ministerstw, Pełnomocników Wojewodów ds. Równego Traktowania oraz Koordynatorów ds. Równego Traktowania w zakresie równego traktowania.

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa oraz urzędy wojewódzkie przy współudziale Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Jednostki podległe i nadzorowane

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Przegląd i monitoring aktywności ministerstw oraz jednostek podległych i nadzorowanych w zakresie realizowanej polityki równościowej**

**Rozwiązywany problem:** Brak świadomości pracodawców oraz brak monitorowania kwestii polityki równościowej wśród swoich pracowników

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa przy współudziale Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące**: Jednostki podległe i nadzorowane

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Opracowanie treści szkoleń w ramach służby przygotowawczej w administracji rządowej pod kątem równego traktowania**

**Rozwiązywany problem**: Niewystarczająca wiedza i wrażliwość pracowników administracji nt. obowiązujący w zakresie prawa antydyskryminacyjnego, jak również świadomość odnośnie podstaw i zakresu stosowania zasady równego traktowania w realizowaniu polityki przez poszczególne resorty.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa

**Planowany czas zadania:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Wzmocnienie pozycji Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, poprzez rozpowszechnienie informacji o urzędzie.**

**Rozwiązywany problem**: Niewystarczająca wiedza o istnieniu i pracy Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa

**Planowany czas zadania:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Uwidocznienie działań na rzecz równego traktowania przez administrację rządową w terenie.

Włączenie tematyki polityki antydyskryminacyjnej i zasady równego traktowania
do strategii i programów opracowywanych na potrzeby społeczności lokalnych wymaga zainicjowania nowych działań. Opracowanie programów i strategii powinno być zrealizowane przy współudziale osób reprezentujących instytucje oraz organizacje zajmujące się problematyką równego traktowania i dyskryminacji. Doświadczenie wskazuje, iż wymiana informacji, doświadczeń, między przedstawicielami instytucji państwowych, samorządowych, wymiaru sprawiedliwości, prokuratury, policji
i organizacji obywatelskich pomaga zrozumieć zjawisko wykluczenia i dyskryminacji, a także szukać rozwiązań, m.in. poprzez tworzenie odpowiednich polityki publicznej.[[14]](#footnote-14) Z tych względów konieczne jest opracowanie kompleksowej okresowej strategii działania w obszarze równego traktowania na poziomie województwa, w tym zawierającej zasady współpracy Pełnomocników Wojewody ds. Równego Traktowania z otoczeniem zewnętrznym.

Ponadto Pełnomocnikom Wojewodów ds. Równego Traktowania należy zalecić prowadzenie regularnego monitoringu sytuacji w województwie w obszarze równego traktowania (w oparciu o dane pozyskane z Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Sprawiedliwości, Komend Wojewódzkich Policji i innych źródeł).

Należy przy tym przypomnieć, że programy i strategie powinny uwzględniać trzy aspekty: działanie na rzecz niedyskryminacji w relacjach horyzontalnych między jednostkami, działania na rzecz niedyskryminacji przez władze przy stosowaniu prawa, a także działania na rzecz niedyskryminacji pracowników w ramach organu władzy.

Zgodnie z wynikami *„Raportu zbiorczego z badania otoczenia wewnętrznego
i zewnętrznego urzędów wojewódzkich z 2019 r.*” opracowanego w ramach projektu *„Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”* 37,1% spośród ogółu pracowników urzędów wojewódzkich co najmniej raz było świadkiem sytuacji niewłaściwego potraktowania w swoim miejscu pracy. Spośród ogółu pracowników urzędów, większość (62,0%) zadeklarowało, że ma wiedzę o tym, co można zrobić
w przypadku zetknięcia się z zachowaniem świadczącym o nierówności. Jedynie 26,5% ogółu pracowników twierdzi, że w swoim obecnym miejscu pracy zostali poinformowani o przepisach dotyczących równego traktowania, zaś 31,6% odpowiedziało, że nie. Z kolei aż 41,9% badanych przyznało, że nie pamięta takiej sytuacji. Niespełna co drugi pracownik urzędów wojewódzkich (17,7%) uczestniczył
w swoim obecnym miejscu pracy w zajęciach edukacyjnych z zakresu równego traktowania i/lub przeciwdziałania dyskryminacji (np. warsztat, szkolenie, konsultacja w formie stacjonarnej lub on-line). Część badanych urzędników (43,0%) dostrzega potrzebę podniesienia swoich kompetencji w dziedzinie równego traktowania kobiet
i mężczyzn, najchętniej w obszarze kluczowych kryteriów rozpoznawania zachowań nierównościowych oraz przesłanek i cech rzutujących na stosowanie zachowań nierównościowych.

Dlatego też należy prowadzić szkolenia z zakresu równego traktowania dla wszystkich pracowników urzędu (nie tylko w ramach służby przygotowawczej, ale też wśród osób już pracujących), w tym w oparciu o wiedzę i doświadczenia osoby pełniącej funkcję danego Pełnomocnika Wojewody ds. Równego Traktowania. W zależności od sytuacji kadrowej i finansowej urzędu, a także zakresu szkolenia mogłyby być prowadzone przez Pełnomocnika lub podmiot zewnętrzny. W sposób szczególny w trakcie szkoleń należy zwrócić uwagę na przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy; godzenie przez kobiety i mężczyzn ról rodzinnych i zawodowych jako element równości płci (omówienie dostępnych środków i narzędzi, np. urlopy rodzicielskie, elastyczny czas pracy, telepraca etc.); przeciwdziałanie dyskryminacji w kontaktach z interesariuszami (przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom dotyczącym poszczególnych grup); obsługa interesariuszy ze szczególnymi potrzebami (np. seniorzy, osoby
z niepełnosprawnościami).

**Zadanie 1: Opracowanie strategii działania w obszarze równego traktowania oraz poszanowania godności wszystkich osób na poziomie lokalnym lub włączanie tej tematyki do innych dokumentów tworzonych na szczeblu wojewódzkim**

**Rozwiązywany problem:** Brak precyzyjnych wytycznych odnośnie do sposobu wykonywania funkcji Pełnomocników Wojewodów ds. Równego Traktowania, jak również zróżnicowany zakres kompetencji utrudnia ocenę sytuacji w zakresie prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej.

**Instytucje odpowiedzialne**: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Pełnomocnicy Wojewodów ds. Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji**: 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2:** **Monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji w urzędach wojewódzkich**

**Rozwiązywany problem:** Brak świadomości oraz wiedzy pracowników urzędów o przepisach dotyczących problematyki równego traktowania, jak również dyskryminacji

**Instytucje odpowiedzialne**: Urzędy Wojewódzkie

**Instytucje współpracujące: –**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania**: w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Wypracowanie i wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej**

**Rozwiązywany problem**: Brak precyzyjnych wytycznych odnośnie do sposobu wykonywania funkcji Pełnomocników Wojewodów ds. Równego Traktowania

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Pełnomocnicy Wojewodów ds. Równego Traktowania

**Planowany czas zadania:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, Program Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

# Priorytet: Praca i zabezpieczenie społeczne

Działania w obszarze rynku pracy są kluczowe dla zachowania zasad równego traktowania w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną[[15]](#footnote-15), jak również przynależność do związku zawodowego lub brak takowej[[16]](#footnote-16). Prawne aspekty ochrony przed dyskryminacją na rynku pracy określono w ustawie
z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r.
o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ważną kwestią, na którą zwraca uwagę Główny Inspektorat Pracy jest przestrzeganie zasad równego traktowania przy zatrudnianiu, polegających na stosowaniu przez pracodawców obowiązków wynikających z kodeksowej zasady niedyskryminacji
w pracy m.in. w dostępie do zatrudnienia oraz w kształtowaniu warunków pracy zgodnie z zasadą równego traktowania.

Z kolejnych rocznych *Informacji o działaniach podjętych przez Państwową Inspekcję Pracy (zwana danej: „PIP”) dotyczących problematyki dyskryminacji i równego traktowania* wynika, że nie mniej istotne są także „eliminacja i/lub ograniczenie występowania czynników ryzyka poprzez tworzenie odpowiednich warunków pracy zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa zatrudnionych, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, dobry klimat organizacyjny oraz dostarczenie wiedzy na temat stresu zawodowego (w tym przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w sferze indywidualnej, takim jak: depresja, wypalenie zawodowe, przemęczenie, a także w sferze organizacyjnej: np. absencja chorobowa, konflikty
w pracy), mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, agresji
i przemocy oraz identyfikacja tego rodzaju zagrożeń.” Jak wskazuje PIP w *Informacji* *o działaniach podjętych przez PIP w 2019 r. dotyczących problematyki dyskryminacji
i równego traktowania* pracownicy podczas szkoleń ze wspomnianej tematyki zainteresowani są wyjaśnieniami prawnymi aspektów tych zjawisk, jak również sposobami przeciwdziałania im, co ma związek z realnymi problemami dotyczącymi złego traktowania, z jakimi się spotkali w pracy. PIP podkreśla także konieczność wprowadzania w zakładach pracy polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej czy równościowej oraz kodeksów etycznych, co powinno zwiększyć możliwości zapobiegania pojawianiu się patologii w środowisku pracy.[[17]](#footnote-17)

Dotykająca w ostatnim czasie Polskę i świat pandemia COVID-19 wpływa m.in.
na procesy gospodarcze. Wymusiła ona powstawanie nowych rodzajów działalności gospodarczej, zmiany w sposobie funkcjonowania firm, organizacji pracy i systemów kształcenia oraz modeli biznesowych. Pandemia spowodowała m.in. zmianę sposobu organizacji pracy w wielu firmach i instytucjach. Ograniczenia wprowadzone w celu powstrzymania rozprzestrzeniania się koronawirusa spowodowały konieczność przeniesienia wielu działań do Internetu, co wpłynęło na wzrost popytu na rozwiązania związane z pracą zdalną i edukacją online, streamingiem i rozwiązaniami handlu
w Internecie (e-commerce). Pandemia przyspieszyła procesy cyfryzacji; zmotywowała pracodawców do wprowadzenia nowych, elastycznych rozwiązań m.in. w zakresie organizacji pracy. Praca zdalna przy użyciu nowoczesnych technologii cyfrowych
i informatycznych stała się wymogiem, który powinien być uwzględniony przy rozpatrywaniu nowych warunków funkcjonowania rynku pracy.

Z krajowych danych z ostatniego okresu przed Pandemią koronawirusa (2019 r.), wynika iż wskaźnik zatrudnienia według płci kształtował się w sposób następujący. Współczynnik pracujących kobiet wynosił 63% wobec 78,2% w przypadku mężczyzn, dla grupy wiekowej 20-64 lata. Było to poniżej średniej UE wynoszącej odpowiednio 68,8% dla kobiet oraz 79,5% dla mężczyzn.[[18]](#footnote-18) Dla porównania wskaźnik dla Polski według danych Eurostat za rok 2018, wynosił 65% dla kobiet oraz 79,4% dla mężczyzn.[[19]](#footnote-19)

Zgodnie z przeprowadzonym przez GUS badaniem ankietowym BAEL[[20]](#footnote-20), w drugim kwartale 2020 r. liczba osób pracujących zwykle w domu wzrosła ponad dwukrotnie
w stosunku do zeszłego roku. Obecnie to 2,1 mln osób – 13% pracujących. Warto zaznaczyć, że dla ok. 1,5 mln osób praca zdalna jest następstwem pandemii. Pokazuje to jednak bardzo duży potencjał na rynku pracy dla elastycznych form świadczenia pracy, które pozwalają łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi (np. opieka nad dziećmi, osobami starszymi czy osobami z niepełnosprawnościami).

Jak pokazują badania GUS[[21]](#footnote-21) w wyniku pandemii COVID-19 znacznie zwiększyła się grupa osób, które nie pracują i nie szukają nowej pracy tzw. **biernych zawodowo**.[[22]](#footnote-22) Wobec pierwszego kwartału 2020 r. w II kwartale br. odnotowano wzrost o 137 tys. osób (w tym 131 tys. to mieszkańcy miast i tylko 6 tys. to mieszkańcy wsi), wobec drugiego kwartału 2019 o 217 tys. osób. Łącznie, biernych zawodowo jest obecnie 13 471 tys.

W III kwartale 2020 r.[[23]](#footnote-23) można mówić o lekkiej stabilizacji sytuacji na rynku pracy wywołanej pandemią COVID-19. Zaobserwowano co prawda znacznie większy niż
w poprzednim kwartale wzrost liczby bezrobotnych wg BAEL, jednak przy jednoczesnym zwiększeniu zbiorowości pracujących i spadku liczebności osób biernych zawodowo. Niewątpliwie świadczy to o ożywieniu na rynku pracy, w tym aktywizacji osób nieposzukujących pracy lub niegotowych do jej podjęcia
w poprzednim kwartale. Jednocześnie odnotowano osłabienie zjawisk zaobserwowanych w II kwartale 2020 r. charakterystycznych dla populacji pracujących, takich jak zwiększone absencje i częstsza praca z domu. Osoby aktywne zawodowo stanowiły w III kwartale 2020 r. 56,9% ludności w wieku 15 lat i więcej
a osoby pracujące stanowiły 55,0% ludności w wieku 15 lat i więcej. W III kwartale 2020 r. populacja pracujących w wieku 15 lat i więcej liczyła 16644 tys. i zwiększyła się względem poprzedniego kwartału (o 370 tys., tj. o 2,3%).

Zaobserwowany wzrost liczby osób pracujących w większym stopniu dotyczył kobiet niż mężczyzn. W porównaniu z poprzednim kwartałem obie zbiorowości zwiększyły się odpowiednio o 229 tys., tj. o 3,2%, i o 142 tys., tj. o 1,6%. Niemniej podobnie jak
w poprzednich okresach wśród pracujących nieco większą zbiorowość stanowili mężczyźni - w III kwartale 2020 r. ich udział w tej grupie wyniósł 55,2%.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania zwiększenie populacji pracujących dotyczyło w szerszym zakresie mieszkańców miast – w ujęciu kwartalnym wyniosło ono 260 tys. Wśród mieszkańców wsi liczebność pracujących wzrosła o 110 tys.

W III kwartale 2020 r. 1622 tys. osób posiadało pracę, ale jej nie wykonywało
w badanym tygodniu, co stanowiło 9,7% ogółu pracujących. W ramach tej zbiorowości „tylko” 96 tys. (tj. 5,9%) wskazało, że miało to bezpośredni związek z pandemią COVID-19 (w poprzednim kwartale było to aż 1221 tys. osób, co stanowiło 62,2% wszystkich osób niewykonujących pracy w badanym tygodniu).

W III kwartale 2020 r. zbiorowość bezrobotnych liczyła 580 tys. i zwiększyła się zarówno w stosunku do poprzedniego kwartału, jak i do analogicznego okresu 2019 r. (odpowiednio o: 53 tys. i 48 tys.). W porównaniu z poprzednim kwartałem wzrost liczby bezrobotnych odnotowano wyłącznie wśród kobiet - o 27,0%, przy jednoczesnym spadku liczebności bezrobotnych mężczyzn o 2,7%.

Należy zatem podkreślić, że spadek liczby aktywnych zawodowo i wzrost osób zawodowo biernych w dobie pandemii COVID-19 jest wyzwaniem dla instytucji działających w obszarze rynku pracy.

Także standardy związane z sytuacją epidemiczną (wzorce higieniczne, unikanie bliskich kontaktów) oprócz swej uciążliwości w codziennym funkcjonowaniu w pracy, niosą za sobą konieczność zwrócenia baczniejszej uwagi na ogólne warunki bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy - na odpowiednią przestrzeń przynależną pracownikowi, ergonomię sprzętu niezbędnego dla wykonania zadań zawodowych,
na zaplecze socjalne, czy profilaktykę zdrowotną w miejscu pracy (zakres badań okresowych, warunki rekreacji i sportu, etc.).

**Unijna Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158, dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Dyrektywa, zwana work-life balance (WLB) ma na celu ulepszenie i rozszerzenie rozwiązań przydatnych pracującym rodzicom i opiekunom, które obowiązują
w prawie krajów członkowskich oraz w obecnych dyrektywach Unii Europejskiej.**

Najwyższy wskaźnik bezrobocia kobiet w krajach UE odnotowuje Hiszpania, wskaźnik ten wynosi 16 proc., Polska znalazła się na drugim biegunie z wynikiem 3,6 proc. według danych prezentowanych przez Eurostat.

Udział kobiet powracających na rynek pracy w Polsce po urodzeniu dziecka w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych po wzroście w 2018 roku znowu odnotował spadek w 2019 roku. Jeszcze trzy lata temu udział ten wynosił 18,0 proc., a dwa lata temu – 17,5 proc.

Od 2013 roku systematycznie spada liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia
po urodzeniu dziecka (dane przeliczane na 10 tys. mieszkańców). Do wspomnianego roku wskaźnik ten rósł, jednak od 2014 roku spada, odnotowując w 2019 roku rekordowo niski poziom.

Według Komisji Europejskiej, odmienna sytuacja płci na rynku pracy jest najbardziej widoczna w przypadku rodziców i osób, na których ciążą obowiązki związane z opieką. Kobiety częściej niż mężczyźni przyjmują rolę nieformalnych opiekunów starszych lub niesamodzielnych krewnych. Również przyjęcie roli rodzica, który w większym stopniu zajmuje się dzieckiem, w przypadku kobiet ma większy wpływ na ich sytuację na rynku pracy. Podkreślenia wymaga, że wypełnianie obowiązków rodzinnych stanowi drugą, po emeryturze, przyczynę bierności zawodowej kobiet w Polsce.

Powyższe sytuacje wymagają pilnego wdrożenia dyrektywy WLB do polskiego porządku prawnego. Kraje członkowskie mają 3 lata na implementację przepisów
do swoich porządków prawnych, tj. do sierpnia 2022 roku. Aktualnie trwają intensywne prace nad przystosowaniem rynku pracy do realiów popandemicznych.  Priorytetem
jest wdrożenie wspomnianej wyżej dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Głównym założeniem Dyrektywy WLB jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy oraz traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego
z rodzinnym**. Dyrektywa normuje zagadnienie dostępu pracowników
do elastycznych warunków pracy, a także wprowadza nowe lub poszerza dotychczas obowiązujące regulacje w zakresie urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego
i opiekuńczego.** Z kolei projektowane przepisy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń przewidują informowanie o wynagrodzeniu już na etapie rekrutacji, a także zwiększenie ochrony ofiar dyskryminacji płacowej.

W ostatnich latach zmieniła się również struktura demograficzna rodziny. W związku
z niską liczbą urodzeń oraz wydłużaniem się przeciętnego trwania życia ludzkiego zwiększyły się zarówno liczba, jak i odsetek osób starszych. Wyzwania wynikające
ze zmian demograficznych oraz idąca w parze konieczność zwiększenia nakładów
na zabezpieczenie społeczne, zdaniem Komisji Europejskiej, uzasadniają wzrost zapotrzebowania na opiekę nieformalną. Biorąc pod uwagę wskaźniki demograficzne, wzrost ten należy określić jako stały.

W ciągu najbliższego roku zostaną wdrożone do polskich przepisów istotne zmiany wynikające z dyrektywy WLB. Chodzi przede wszystkim o wydłużenie do dwóch miesięcy, czyli aż o sześć tygodni, urlopu przysługującego ojcu po urodzeniu dziecka. Wolne trzeba będzie wykorzystać do ukończenia przez malucha drugiego roku życia, a jeśli ojciec tego nie zrobi, to płatne wolne przepadnie.

Już teraz jednak podobna zasada dotyczy krótszego dwutygodniowego urlopu ojcowskiego, a jest on wykorzystywany tylko przez 60 tys. mężczyzn. Biorąc pod uwagę, że rocznie rodzi się w Polsce około 360 tys. dzieci, można powiedzieć,
że niewielu mężczyzn korzysta z tego wolnego.

Dyrektywa przewiduje także uelastycznienie czasu pracy, co ma pomóc zatrudnionym rodzicom w sprawowaniu opieki nad dziećmi. Może to polegać np. na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy czy wykonywaniu jej zdalnie.

*Polskie rozwiązania w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy*

• Standardy Unii Europejskiej dotyczące, między innymi kwestii wyrównywania szans kobiet i mężczyzn są stopniowo wprowadzane w naszym kraju, jednak problemem w tym wypadku nie jest jedynie odpowiednie ustawodawstwo lecz także wdrażenie tych zasad w życie, wprowadzanie do polskich firm i instytucji standardów organizacyjnych i etycznych respektujących w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

• Obserwując procesy gospodarcze i społeczne, można stwierdzić, że ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć pojawia się nadal w wielu sferach życia. Jednym z istotnych obszarów jest sytuacja na rynku pracy. Stereotypy płciowe wpływają m.in. na utrudnienia z jakimi spotykają się kobiety w realizacji kariery zawodowej, w tym także niższe zarobki w porównaniu z mężczyznami.

• Zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków należy do podstawowych zasad prawa pracy. Kodeks pracy zakazuje również wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu.

• Nakaz równego traktowania pracowników, jak również zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, należą do podstawowych zasad prawa pracy. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy.

• Polski Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji.

• Kodeks pracy gwarantuje równe traktowanie w przebiegu całego stosunku pracy.

• Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakichkolwiek przyczyn. Przejawem dyskryminowania jest także każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady. Innym przejawem dyskryminowania jest też molestowanie oraz molestowanie seksualne.

• Kodeks pracy gwarantuje prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie 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.

• W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracodawcy.

• Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania
w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł
(w 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie o 210 zł i od stycznia będzie wynosić 3100 zł).

*Godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym*

• 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.

• Należy tu wskazać w szczególności bogaty system urlopów związanych
z wychowywaniem dzieci z gwarancją bezpiecznego powrotu do pracy po skorzystaniu z tych urlopów (częścią tych urlopów rodzice mogą się dzielić, jak: urlopem macierzyńskim, urlopem rodzicielskim, czy urlopem wychowawczym), 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.

• Taka konstrukcja tych uprawnień sprzyja dzieleniu się obowiązkami związanymi z wychowywaniem dzieci, czy opieką nad innymi osobami przez kobietę
i mężczyznę.

Z przeprowadzonych badań[[24]](#footnote-24) wynika, iż społeczeństwo oczekuje działań państwa
i jego instytucji w zakresie wspierania równości płci. Wyniki wskazują, iż zmiany
w prawie oraz w obszarze pomocy finansowej państwa powinny być głównymi elementami działań instytucji publicznej na rzecz równości płci.



Źródło: Równość płci i jakość życia, Raport z badań sondażowych, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2016.

Główne obszary interwencji powinny obejmować[[25]](#footnote-25): działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów; włączenia społecznego pod kątem równouprawnienia płci[[26]](#footnote-26); zwiększania zatrudnienia kobiet, zwłaszcza w starszych grupach wiekowych oraz żyjących w ubóstwie; zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz prowadzących działalność gospodarczą również w obszarach nowych technologii. Uzupełnienie głównych obszarów interwencji o dążenie do równości płac kobiet i mężczyzn za tą samą wykonywaną pracę lub pracę o równej wartości oraz wyeliminowanie różnic w płacach i emeryturach ze względu na płeć.

Priorytet praca i zabezpieczenie społeczne na rzecz równego traktowania obejmuje działania w kilku obszarach m.in. w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspieranie różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację na rynku pracy, zarządzanie różnorodnością oraz klauzule społeczne w zamówieniach publicznych.

## Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Badania[[27]](#footnote-27) wskazują, iż dla pracowników coraz ważniejsze są nie tylko stabilność zatrudnienia, ale także inne aspekty, takie jak kultura organizacyjna, atmosfera
w pracy, możliwość rozwoju i możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym. Działania, które kształtują te sfery życia, przekładają się na większą motywację pracowników i budują silniejszą więź z pracodawcą. Umożliwiają również wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Świadomość istnienia takich mechanizmów i możliwości ich wykorzystania jest jednak zbyt niska.

**Niwelowanie luki płacowej**

Zamykanie luki płacowej w zarobkach kobiet, czyli nierówności w poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn jest nie tylko zobowiązaniem moralnym, ale
i prawnym. Na poziomie międzynarodowym, Konwencja nr 100 przyjęta w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy zobowiązuje Państwa do podejmowania działań, które zapewnią stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości.
Na szczeblu Unii Europejskie, Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w art. 157, wyróżnia zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej
za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Sytuacja w Polsce w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest dobra na tle innych wysoko rozwiniętych krajów. Z raportu Europejskiego Instytutu
ds. Równości Kobiet i Mężczyzn dot. równości kobiet i mężczyzn, Polska znajduje się w czołówce państw Unii Europejskiej pod względem szybkości zamykania luki płacowej od 2010 r.[[28]](#footnote-28) W zależności od przyjętej metody doboru danych i obliczeń, kobiety w Polsce zarabiają średnio od 5 do 19,9% mniej niż mężczyźni.[[29]](#footnote-29)

Luka płacowa w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest zjawiskiem złożonym, bo wynika 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. Wpływ na niższe wynagrodzenia kobiet ma również ich niższa samoocena - Polki źle oceniają swoje możliwości znalezienia pracy i mają mniejsze oczekiwania finansowe
od mężczyzn[[30]](#footnote-30).

Niemniej wśród czynników, które zwiększają lukę płacową wskazuje się przede wszystkim takie czynniki jak segregację sektorową (poziomą), czyli segregację polegającą na nadreprezentacji pracy kobiet przede wszystkim w zawodach cechujących się niskimi płacami, ale także obowiązki, jakie ciążą na kobietach
w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi i bliskim członkami rodziny (skutkującej np. mniejszą liczbą godzin w pracy w stosunku do mężczyzn, a tym samym niższą płacą), czy segregację pionową, tj. niewielką liczbę kobiet
na stanowiskach kierowniczych lub zajmowanie przez kobiety stanowisk, na których mają mniejsze szanse awansu.[[31]](#footnote-31)

Zgodnie z danymi GUS luka płacowa w 2018 r. była widoczna w prawie każdej wielkiej grupie zawodowej, z tym, że największe różnice w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami, wyliczone przez GUS, sięgała 2,9 tys. zł w odniesieniu
do przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz 1,8 tys. zł w odniesieniu do specjalistów.[[32]](#footnote-32).

Z danych Eurostatu wynika, że najwyższe luki płacowe w wynagrodzeniach kobiet
i mężczyzn odnotowano w sekcjach: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (30,8%), informacja i komunikacja (28,7%), handel hurtowy i detaliczny (26%), górnictwo i wydobywanie (20,6%). Sytuacja nie wygląda również zadowalająco, gdy analizuje się różnice w wynagrodzeniach dla kobiet i mężczyzn w zależności
od sektora własności – w sektorze prywatnym różnica wynagrodzeń na korzyść mężczyzn wyniosła w 2018 r. dla Polski 16,6%, gdy w sektorze publicznym była ona znacznie mniejsze, rzędu 3,8%.[[33]](#footnote-33)

Natomiast luka płacowa była ujemna (tj. przeciętne godzinowe wynagrodzenie kobiet było wyższe niż przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn) w budownictwie
(-8,7%) oraz w sekcji transport i gospodarka magazynowa (-4,8).[[34]](#footnote-34). Wyższe przeciętne wynagrodzenia godzinowe kobiet w tych sekcjach wynikają prawdopodobnie z faktu relatywnie niskiego udziału kobiet w ogóle pracujących w tych sekcjach oraz zajmowania przez kobiety stanowisk relatywnie wyżej płatnych (kobiety częściej mogły być zatrudniane w działach kadr czy księgowości, podczas gdy na przeciętne wynagrodzenie godzinowe mężczyzn wpływają także wynagrodzenia mężczyzn zatrudnionych przy pracach prostych i relatywnie nisko płatnych).

Regionalne zróżnicowanie luki płacowej w Polsce przedstawia schemat poniżej. Wśród województw o stosunkowo najmniejszym zróżnicowaniu płacowym jest opolskie, świętokrzyskie oraz zachodniopomorskie. Największe różnice płac pomiędzy kobietami mężczyznami występują w województwach dolnośląskim, lubuskim, podlaskim oraz podkarpackim.

*Schemat 1. Luka płacowa w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce – ujęcie regionalne*



*Źródło: Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn, Pomiar, trendy, wyjaśnienia, IBS, Warszawa 2015.*

Zgodnie z najnowszym raportem PwC „Women in Work Index 2020”[[35]](#footnote-35), wskaźnik luki płacowej w 2018 r. w Polsce osiągnął poziom 5,3%. Po Luksemburgu (3,9%), Grecji (4,5%) i Belgii (5,2%), Polska jest czwartym krajem z najniższym poziomem tego wskaźnika wśród analizowanych krajów. Zgodnie z danymi rankingu, w latach 2000 – 2017 Polska zrobiła bardzo duży postęp w poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy. Pozycja Polski w rankingu poprawiła się z 19 na 8 miejsce w rankingu – to jest aż
o 11 pozycji. Pomiędzy 2017 i 2018 r. Polska zyskała w tym rankingu jedną pozycję, przede wszystkim dzięki niskiej stopie bezrobocia wśród kobiet, niskiej luce płacowej oraz wysokiemu odsetkowi kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Inną miarę luki płacowej prezentuje Eurostat. Według najnowszych danych, Polskę charakteryzuje jedna z najniższych wartości luki płacowej w Unii Europejskiej - różnica w zarobkach wynosi bowiem 8,8% na niekorzyść kobiet, podczas gdy średnia unijna to 15,7% (różnica średniej stawki godzinowej brutto w całej gospodarce). Niższy poziom tego wskaźnika obserwowany był tylko w Rumunii, Luksemburgu, Belgii oraz Słowenii. W 2018 r. zaobserwowano wzrost wskaźnika luki płacowej w stosunku
do danych z 2017 r. o 1,6 punktów procentowych. Jest to najwyższy poziom dla Polski od 2009 r. Nieco inną metodologię wyliczania nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami prezentuje GUS, wedle którego w październiku 2018 r. średnie wynagrodzenie kobiety było o 19,9% niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzny, co przekłada się na przeciętnie o 900 zł niższą płacę.[[36]](#footnote-36) Dla wynagrodzenia godzinowego luka wyniosła 13,6%. Różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami wśród pracowników sektora publicznego
są zazwyczaj niższe w porównaniu z sektorem prywatnym. Obecnie, zgodnie z danymi Eurostatu, w sektorze publicznym, w którym sposób ustalania wynagrodzeń jest sformalizowany, luka płacowa praktycznie nie istnieje (3,8%). W sektorze prywatnym zaś sięga ona 16,6%, dlatego w warunkach polskich realizacja działań w zakresie przeciwdziałania nierównościom w wynagrodzeniach spoczywa w głównej mierze właśnie na pracodawcach z sektora prywatnego. Niemniej należy zauważyć,
że zgodnie z danymi Eurostatu w 2018 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, luka płacowa wzrosła w większym stopniu w sektorze publicznym (o 1 pkt. proc.) niż prywatnym (o 0,5 pkt. proc).

Ponadto zauważyć należy, że wynagrodzenie całkowite członków zarządów spółek giełdowych spadło w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. o ok. 20 proc. i wyniosło 842 tys. zł. Wskazując na udział kobiet w zarządach spółek giełdowych to - jak wynika z raportu - pozostaje on bez zmian na poziomie 14%, jednak w 2020 r. po raz pierwszy wynagrodzenie całkowite kobiet było wyższe niż wynagrodzenie całkowite mężczyzn i wyniosło 892 tys. zł. Wyższy jest udział kobiet w radach nadzorczych. Jeśli chodzi o przewodniczących rad (porównując 2020 r. do 2019 r.) udział kobiet na tym stanowisku zwiększył się z 11% do 16%. Również wśród członków rad nadzorczych zanotowano wzrost udziału kobiet z 15% do 17%. Ponadto w 2020 r. kobiety będące członkami rad nadzorczych mogły liczyć na średnie wynagrodzenie całkowite wyższe niż mężczyźni: 82 tys. zł vs. 79 tys. zł. W przypadku przewodniczących rad proporcja była odwrotna i to mężczyźni byli wynagradzani lepiej: 98 tys. zł vs. 90 tys. zł.[[37]](#footnote-37)

Analizując sytuację w Polsce pod względem wieku pracowników można zauważyć,
że luka płacowa jest bardzo niska wśród pracowników w wieku przedemerytalnym
55-64 lata. W 2018 r. odnotowano nieznacznie ujemną lukę płacową (-0,4%) w tej grupie wiekowej, co oznacza brak widocznej nierównowagi pomiędzy płciami
w wynagrodzeniach. Jest to najniższa wartość wśród 21 krajów UE, dla których możliwe jest oszacowanie tego wskaźnika. Najwyższą wartość luki płacowej zanotowano wśród osób w wieku 35-44 lata (14%), czyli kobiet w wieku reprodukcyjnym i/lub wychowujących małe dzieci. Z tego względu, w celu zniwelowania luki płacowej należy podjąć działania umożliwiające godzenie ambicji zawodowych z życiem rodzinnym oraz działania umożliwiające aktywizację zawodową kobiet, które pełniły obowiązki opiekuńcze (omawiane poniżej).

Przeciwdziałanie luce płacowej, a więc sytuacji, w której kobiety uzyskują niższe wynagrodzenia niż mężczyźni za podobną pracę, jest działaniem ważnym,
a w warunkach polskich leżącym przede wszystkim po stronie pracodawców.
W zmniejszaniu różnic w wynagrodzeniach ważną rolę gra świadomość pracodawców, którzy są odpowiedzialni za politykę płacową. Nieliczne badania pracodawców prywatnych wskazują, że niewiele firm jest świadomych tego zjawiska i monitoruje wysokość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Z deklaracji pracodawców wynika, że 3/5 z nich nie realizuje w ogóle takich działań. Aby przeciwdziałać zjawisku a także zachęcać pracodawców do stosowania bardziej sprawiedliwej polityki płacowej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej) w 2017 r. udostępniło narzędzie do mierzenia poziomu luki płacowej, w formie bezpłatnej aplikacji, która umożliwia ocenę skali tego typu nierówności w miejscu pracy. Do tej pory zanotowano ponad 9 tys. unikalnych użytkowników.

**Niwelowanie luki emerytalnej**

Świadczenia emerytalne kobiet są niższe niż mężczyzn. Jest to konsekwencją zgromadzenia mniejszego kapitału, niższych zarobków i krótszego stażu pracy.

Zgodnie z art. 85 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych kwota najniższej emerytury od 1 marca 2020 r. wynosi 1 200,00 zł. Emerytura podwyższona do tej wysokości przysługuje osobom, które osiągnęły wiek emerytalny i posiadały okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet.

W przypadku, gdy emeryt nie posiada wymaganego stażu, jego emerytury nie podwyższa się do wysokości najniższej. Stąd też coraz częściej pojawiają się emerytury wypłacane w wysokości niższej niż najniższa.

Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 2021 roku[[38]](#footnote-38) rozkład emerytur ze względu na płeć i otrzymywane pieniądze prezentuje się następująco: w populacji kobiet 36,9% pobiera świadczenie w wysokości do 1 800,00 zł, w przedziale 1 800,01 – 2 000,00 zł jest to 12,7%, w przedziałach 2 000,00
do 2 200,00 zł oraz od 2 200,00 do 2 400,00 zł odsetek kobiet pobierających emeryturę maleje do 11,3% oraz 8,8%. Emeryturę powyżej 2 400,00 zł pobiera 30,3% kobiet. Emeryturę wyższą niż 5 tysięcy złotych tj. przedział między 5 000,00 zł
do 6 500, 00 zł pobierało 1,4% populacji kobiet. Emerytury wyższe niż 6,5 tysiąca złotych pobierało 0,3% kobiet.

Jeżeli zaś chodzi o mężczyzn to z danych wynika, że świadczenie emerytalne
w wysokości do 2, 4 tys. zł pobiera 8% populacji. Najwyższy procent mężczyzn pobierających emeryturę znajduje się w przedziale w wysokości pomiędzy 2 400,01 zł a 2 600,00 zł.

 **Zadanie 1: Monitorowanie i promowanie rozwiązań prowadzących do niwelowania luki płacowej wynikającej z nierówności wynagrodzeń kobiet
i mężczyzn oraz luki emerytalnej pomiędzy środkami finansowymi otrzymywanymi zarówno przez kobiety jak i mężczyzn**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczająca skuteczność przepisów prawa zapewniających równość wynagrodzenia za tę samą pracę

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Rządu
do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje pozarządowe NIK, PIP, ZUS

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, środki pozyskane
ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 2: Wypracowanie pakietu legislacyjnego, który wdroży zasadę transparentności płac jako środek walki z luką płacową**

**Rozwiązywany problem:** Luka płacowa, która wynika z braku świadomości pracowników i braku obowiązku pracodawców do informowania o wysokości wynagrodzenia i różnić w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2024

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Aktualizacja i upowszechnianie aplikacji „Równość płac”**

**Rozwiązywany problem:** Brak świadomości pracodawców oraz brak monitorowania przez nich występowania zjawiska luki płacowej wśród swoich pracowników

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023

**Źródła finansowania:** Norweski Mechanizm Finansowy, w ramach posiadanych limitów wydatków

**Ułatwienia w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego**

Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy to przede wszystkim sukcesywna poprawa poziomu ich zatrudnienia, umożliwienie godzenia obowiązków rodzinnych
i zawodowych, zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego i finansowego, czy też podziału na czas pracy i czas prywatny co ma kluczowe znaczenie dla kobiet, które często odpowiadają za pełnienie obowiązków opiekuńczych. Jak wynika z badań „Generacje i Rodziny” z 2016 roku[[39]](#footnote-39), pomimo powszechniej i stale rosnącej aktywności kobiet w życiu publicznym, zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe i opiekuńcze nieznacznie się zwiększa. Coraz więcej partnerów dzieli odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, ale zmiany w organizacji życia rodzinnego, dotyczące trwałego zwiększenia zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi oraz prace domowe – dokonują się powoli. Udział mężczyzn w realizację niektórych prac domowych nieco rośnie w momencie pojawienia się dzieci. Mężczyźni w większym stopniu angażują się w prace domowe, gdy partnerka sprawuje opiekę nad małym dzieckiem. Gdy to obciążenie spada, udział mężczyzn w pracach domowych także się obniża[[40]](#footnote-40). Odsetek gospodarstw domowych, w których opieka nad dziećmi spoczywa głównie na kobiecie, wynosił w 2018 r. 16%, natomiast odsetek mężczyzn realizujących ten obowiązek wynosił 2 %[[41]](#footnote-41).

Dodatkowo wyniki badań[[42]](#footnote-42) wskazują, iż kobiety i mężczyźni najczęściej wskazują na potrzebę rozwoju instytucji opiekuńczych (żłobki i przedszkola) jako elementu wspierającego godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych oraz zabezpieczenie świadczeń w okresie macierzyństwa uznawane są za główne czynniki rozwiązań godzenia aktywności zawodowej i życia rodzinnego. Mniejsza aktywizacja zawodowa kobiet związana jest również z pełnieniem przez nie opieki nad starzejącymi się rodzicami czy członkami rodzin z niepełnosprawnościami.



Źródło: Równość płci i jakość życia, Raport z badań sondażowych, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2016 (wartości podano w %)

Inwestycje państwa w instytucje opieki nad dziećmi do lat 3 i przedszkola wpisuje się również w spełnianie tzw. celów barcelońskich przyjętych w 2002 r. na posiedzeniu Rady Europejskiej oraz zaleceń Komisji z 20 lutego 2013 r. „Inwestowanie w dzieci: przełamanie cyklu marginalizacji” (2013/112/UE) oraz Filarze Praw Socjalnych.

Zgodnie z konkluzjami Prezydencji państwa członkowskie powinny były usunąć czynniki zniechęcające kobiety do aktywności zawodowej oraz – z uwzględnieniem zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi oraz zgodnie z krajowymi schematami zapewniania takiej opieki – dążyć do zapewnienia tej opieki do 2010 r. przynajmniej dla 90 % dzieci w wieku od 3 lat do wieku objęcia obowiązkiem szkolnym oraz przynajmniej dla 33 % dzieci w wieku poniżej 3 lat[[43]](#footnote-43).

Sytuacja instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 dynamicznie zmieniała się na przestrzeni ostatnich lat. Jednym z programów rządowych wspierających rozwój instytucji opieki jest ogłaszany co roku Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH+”. Jest to program roczny, organizowany
od 2011 r. W latach 2011-2015 z udziałem środków z programu „MALUCH+” powstało 15,1 tys. miejsc opieki, a w latach 2016-2019 - 56,1 tys. miejsc. Od edycji 2018 zwiększono dofinansowanie przeznaczane na program – na edycję 2018 przeznaczono 450 mln zł, gdy na edycję 2017 przeznaczono 151 mln zł. Na edycję 2019 oraz na edycję 2020 i 2021 również przeznaczono po 450 mln zł. Dzięki środkom z edycji 2018, na którą znacząco zwiększono dofinansowanie (do 450 mln zł) powstało ok. 16,3 tys. nowych miejsc, natomiast w 2019 r. kolejne 13 tys. miejsc. W edycji 2020 zgodnie z danymi od wojewodów o podmiotach, z którymi podpisywane są umowy, dofinansowanie przeznaczone jest na tworzenie ok. 20 tys. miejsc opieki
i funkcjonowanie ok. 89 tys. miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Środki finansowe przekazywane w ramach Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH+” zwiększyły dostęp do instytucji. Dostępność do opieki nad dziećmi do 3 roku życia zwiększa się również, dzięki realizacji działań
w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych Europejskiego Funduszu Społecznego[[44]](#footnote-44) - od początku wdrażania perspektywy finansowej 2014-2020 utworzono ich ponad 29 tysięcy. Dzięki nowelizacji ustawy o opiece nad dziećmi
w wieku do lat 3, wprowadzonej 1 stycznia 2018 r. tworzenie instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 jest znacznie ułatwione, jednocześnie gwarantuje wysoką jakość świadczonych usług. Główne zmiany dotyczyły nowych zasad formalnych
w zakresie tworzenia miejsc opieki oraz kwalifikacji opiekunów.

Dzięki powyższym działaniom wskaźnik dostępności miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku od 1 roku życia do lat 3 (bez uwzględnienia niań) wzrósł od 2018 r. do 2020 r. - z 19,3% do 25,6%. Natomiast w grupie od 0 do 3 lat w 2020 r. wyniósł 17,5%.[[45]](#footnote-45)

W przypadku dzieci starszych (wiek od 3 do 5 lat), wskaźnik dostępności miejsc
w przedszkolach, wzrósł z poziomu 84,7 % w 2018r. do 89,1% w roku 2020 r. Warto dodać, iż faktyczna dostępność miejsc jest większa, natomiast nie wszyscy rodzice decydują się na skorzystanie z przedszkola.[[46]](#footnote-46)

Interesującym rozwiązaniem dla rodziców są również ułatwienia w zatrudnieniu opiekunów domowych oraz tzw. pokoje rodzica z dzieckiem. Na podstawie, ustawy
z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, 952, 1901.) rodzice mogą otrzymać dofinansowanie na zatrudnienie niani poprzez opłacenie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych części składek. Zgodnie z art. 50 wymienionej ustawy *nianią może być osoba fizyczna sprawująca opiekę nad dziećmi na podstawie umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwanej dalej „umową uaktywniającą”*.

Natomiast, w sytuacji, gdy rodzic z przyczyn losowych jest zmuszony przyjść do pracy z dzieckiem, pokój dla rodzica z dzieckiem umożliwia pogodzenie pracy zawodowej
z opieką rodzicielską. Specjalnie wydzielony i wyposażony w niezbędne akcesoria dziecięce i sprzęt biurowy, w bezpiecznym otoczeniu, pozwoli w komfortowych warunkach przebywać dziecku wraz z rodzicem, który również będzie usatysfakcjonowany, mogąc jednocześnie wykonywać obowiązki zawodowe. Takie rozwiązanie kształtuje pozytywny wizerunek pracodawcy przyjaznego rodzinie, motywuje pracowników, zmniejsza absencję w pracy. W związku z powyższym należałoby upowszechniać informacje o wsparciu udzielanym rodzinom zatrudniającym nianie oraz promować wprowadzenie pokoi rodzica z dzieckiem
w miejscach pracy.

Polskie przepisy przewidują szeroki wachlarz rozwiązań z zakresu elastycznych form wykonywania pracy, jednak w praktyce są one wykorzystywane w znikomym zakresie. Nieelastyczny rynek pracy również utrudnia godzenie matce ról zawodowych
i rodzinnych. W Polsce odsetek kobiet świadczących pracę w niepełnym wymiarze jest jednym z najniższych w Europie. Odsetek wykorzystania elastycznych form pracy (ruchomy czas pracy, zadaniowy czas pracy itp.) jest także bardzo niski. Dlatego wydaje się, że największą rolę w kreowaniu dobrej jakości miejsc pracy musi odegrać nie państwo, ale pracodawcy, wspierani przez odpowiednie instytucje państwowe. Coraz więcej pracodawców jest świadomych potrzeby dostosowania warunków pracy do oczekiwań pracowników i podejmuje działania na rzecz zatrzymania obecnych kadr, nadal jednak stanowią oni mały odsetek wśród wszystkich firm. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że do 24 stycznia 2019 r. elastyczny czas pracy w układach zbiorowych pracy wprowadziło 2830 pracodawców. Najchętniej
z dostępnych rozwiązań korzystają przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym, handlem i naprawami oraz budownictwem.

Różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest ściśle powiązana
z obowiązkami opiekuńczymi. Na polskim rynku pracy wciąż mało rozpowszechnione są, tak popularne wśród rodziców w Europie Zachodniej, elastyczne formy wykonywania pracy, np. praca na część etatu czy praca zdalna. W 2018 r. w Polsce zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy było wykorzystywane jedynie przez 6,3 % osób zatrudnionych, podczas gdy średnia UE wynosiła 18,2 %[[47]](#footnote-47). Według Eurostatu w 2018 r. odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze ze względu na opiekę nad dziećmi lub niesamodzielnymi członkami rodziny w Polsce wynosił 7,9% (w tym odsetek kobiet stanowił 11,4%, mężczyzn 1,5%), podczas gdy średnia dla krajów UE była ponad dwuipółkrotnie wyższa i wynosiła 18,8% (odpowiednio 24,2%
i 3,8%)[[48]](#footnote-48). Jeszcze większe różnice są zauważalne, gdy weźmiemy pod uwagę kobiety w wieku 25–49 lat z trójką lub większą liczbą dzieci. W Polsce zaledwie 15% takich kobiet w 2018 r. pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu ze średnią UE na poziomie 44% lub liderami w tym zakresie - Holandią (85%), Niemcami (76,2%) oraz Austrią (68%)[[49]](#footnote-49).

Z danych raportu Pracuj.pl „Rodzice w pracy. Życie na pełen etat”[[50]](#footnote-50), zrealizowanego w kwietniu 2018 r. wynika, że ojcowie znacznie rzadziej decydują się na dłuższe urlopy związane z narodzinami dziecka – przerwę od 6 do 12 miesięcy deklarował tylko
1 na 100 badanych. Mężczyźni preferują w większości urlopy ojcowskie (64%) –
w wymiarze do 2 tygodni. Rolę matki jako osoby aktywnej na rynku pracy blokują też małe możliwości zaangażowania do opieki nad dziećmi innych członków rodziny – przede wszystkim dziadków, ze względu na brak zachęt ze strony państwa oraz częste migracje młodych do dużych miast. Czynniki te wpływają negatywnie na aktywność zawodową kobiet oraz dzietność, w szczególności dyskryminując matki wychowujące troje i więcej dzieci, których aktywność zawodowa ze względów na znaczne wymagania opiekuńcze jest wyraźnie niższa niż kobiet bezdzietnych czy matek 1 lub 2 dzieci.

Wyzwaniem na rynku pracy jest też dyskryminacja kobiet w wieku prokreacyjnym poprzez niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, które mogą zajść w ciążę
i następnie wziąć zwolnienie lekarskie w czasie ciąży a po urodzeniu dziecka urlop rodzicielski i wychowawczy. Około 11% kobiet przyznało też, że została zwolniona
z pracy po powrocie z przerwy spowodowanej urodzeniem dziecka. Częstą praktyką jest też dyskryminacja w formie degradacji kobiet po powrocie z przerwy spowodowanej urodzeniem dziecka oraz obniżenie wynagrodzenia bez proporcjonalnego zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

Wyzwaniem jest też dyskryminacja w percepcji społecznej i wśród pracodawców rodzin, a w szczególności kobiet posiadających więcej niż dwójkę dzieci.[[51]](#footnote-51). Kobiety takie są postrzegane jako mniej inteligentne oraz posiadające niższy status społeczny. Odpowiedzią na tę presję społeczną jest albo rezygnacja z planów prokreacyjnych
ze szkodą dla dzietności i długoterminowego zachowania stabilności demograficznej Polski, lub dezaktywizacja zawodowa kobiet.

**Zadanie 4: Zwiększenie udziału osób mających obowiązki opiekuńcze na rynku pracy poprzez rozpowszechnienie elastycznych form wykonywania pracy.**

**Rozwiązywany problem:** Trudności związane z powrotem do aktywności zawodowej osobom, które przez dłuższy okres pełniły obowiązki opiekuńcze, np. opiekunowie osób z niepełnosprawnościami, rodzice w rodzinach wielodzietnych

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025 (zadanie cyklicznie)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5: Promowanie mechanizmów pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn.**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczające wykorzystanie dostępnych mechanizmów ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego,
w szczególności w przypadku osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnika Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, środki pozyskane
ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 6: Zwiększenie liczby ośrodków wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz innych form opieki**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczająca dostępność terytorialna i finansowa żłobków oraz innych form opieki np. zatrudnienie niani.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy Wojewódzkie, Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023 (część zadań ma charakter ciągły lub cykliczny i może wykraczać poza ten horyzont czasowy)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków; Fundusz Pracy
do 2022 r.; środki UE

**Zadanie 7: Promowanie w służbie cywilnej oraz w jednostkach samorządu terytorialnego rozwiązań związanych z godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym.**

**Rozwiązywany problem:** Zbyt niska świadomość istnienia narzędzi w zakresie godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i możliwości ich wykorzystania wśród urzędów, szczególnie w administracji terenowej.

**Instytucje odpowiedzialne:** Szef Służby Cywilnej, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej, samorządy

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadania ciągłe lub cykliczne)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 8: Tworzenie i promocja pokoju dla rodzica z dzieckiem.**

**Rozwiązywany problem:** Absencja w pracy spowodowana brakiem opiekuna dla dziecka

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa

**Planowany czas realizacji:** 2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadania 9: Promowanie rozwiązań ułatwiających funkcjonowanie w pracy kobiet będących w okresie karmienia piersią.**

**Rozwiązywany problem:** Trudności w korzystaniu z przerw na karmienie piersią

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa oraz jednostki podległe Rządowi RP

**Instytucje współpracujące:** Organizacje i stowarzyszenia promujące wartości rodzinne oraz aktywność zawodową kobiet

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Uznanie pracy nieodpłatnej**

Praca nieodpłatna jest najczęściej wykonywana przez kobiety na rzecz gospodarstwa domowego. Działanie ma na celu zwiększanie świadomości społeczeństwa na temat wartości pracy domowej. Wartość nieodpłatnej pracy kobiet szacowana jest na świecie na 30% PKB[[52]](#footnote-52), jednak nie jest brana pod uwagę przez ekonomistów. W 2011 r. Konwencję Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła Konwencję nr 189 dotyczącą godnej pracy dla osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym, w której po raz pierwszy, został prawnie określony status pracowników przyznany został osobom wykonującym domowe obowiązki (w 95% przypadków prace takie, jak gotowanie, pranie, sprzątanie, opieka nad dziećmi, osobami starszymi i zależnymi realizują kobiety). Organizacja Narodów Zjednoczonych w raporcie dotyczącym realizacji Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju wskazała, że na całym świecie kobiety wciąż wykonują 2,6-krotnie więcej nieodpłatnej pracy w domu niż mężczyźni[[53]](#footnote-53). Aktualne szacunki wskazują, że łączna wartość nieodpłatnej opiekuńczej pracy kobiet w wieku 15 lat i więcej wynosi co najmniej 10,8 biliona dolarów rocznie[[54]](#footnote-54).

W Polsce w 2000 r. opublikowane zostały wyniki badań Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, zgodnie z którymi średni czas na wykonywanie czynności domowych
w Polsce wynosił 5,5 godziny dziennie w miastach i 6,5 na wsi. Wartość pracy domowej była porównywalna z wielkością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia
w gospodarce narodowej[[55]](#footnote-55). Wyceny wartości czasu pracy w gospodarstwie domowym dokonał także GUS w 2013 r. Tygodniową wartość prac domowych matki w rodzinie
z 4 i więcej dziećmi na rzecz własnego gospodarstwa domowego oraz prac opiekuńczych wyceniono na poziomie 1014,00 zł, w tym w zakresie opieki nad dziećmi na poziomie 598,41 zł. Dla ojców wartości te wyglądają następująco (odpowiednio): 465,14 zł i 166,91 zł. Wartości te są odwrotnie proporcjonalne do wieku dzieci –
im młodsze dzieci tym większe są szacunkowe koszty wykonywanych prac domowych i opieki[[56]](#footnote-56). Tradycyjnie większość prac domowych postrzegana jest jako obowiązek kobiet. Obciążenie pracą w domu jest szczególnie duże wśród kobiet wychowujących dzieci do lat 6. roku życia - tygodniowo poświęcają one prawie 49 godzin na pracę
na rzecz swojej rodziny. Ogólnie, kobiety spędzają średnio ok. 4 godzin dziennie wykonując prace domowe/opiekuńcze natomiast mężczyźni - 2. Wraz ze wzrostem liczby dzieci w rodzinie rośnie - mierzona czasem - wartość prac domowych wykonywanych przez kobiety.[[57]](#footnote-57). Dlatego dla matek kilkorga dzieci łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci staje się szczególnie trudne, a czasem niemożliwe. Jak wynika z badań CBOS „Kobiety i mężczyźni w domu z 2018 r.”[[58]](#footnote-58),
w większości gospodarstw domowych wyłącznie na kobietach spoczywa wykonywanie czynności związanych z praniem (82%) oraz prasowaniem (81%). Podział obowiązków w tym zakresie nie ulega istotnym zmianom w czasie, podobnie jak przygotowanie posiłków, które w prawie dwóch trzecich gospodarstw domowych wykonują wyłącznie kobiety (65%). Odsetek gospodarstw domowych, w których wyłącznie na mężczyźnie spoczywa opieka nad dziećmi, odrabianie lekcji czy opieka nad osobami z niepełnosprawnościami, nie przekracza 3%. W dłuższej perspektywie, na przestrzeni 14 lat, nieznacznie zmniejszyła się grupa kobiet, na których spoczywają funkcje opiekuńcze, na rzecz sprawowania wspólnie czynności wychowawczych
lub opiekuńczych. Raport Credit Suisse wskazuje, że kobiety pracują więcej
niż mężczyźni, ale podział różni się między płatnymi a bezpłatnymi godzinami
(w przypadku opieki nad dziećmi, prace domowe itp.). Mężczyźni spędzają więcej czasu na pracy zarobkowej, a mniej w pracy nieodpłatnej. W międzyczasie, kobiety spędzają mniej czasu na pracy zarobkowej, ale poświęcają znacznie więcej czasu
na bezpłatną pracę. O ile czas ten dla kobiet wynosi ok. 300 minut na dobę, to dla mężczyzn już 150 minut[[59]](#footnote-59).

Z pracą wykonywaną na rzecz gospodarstwa domowego nie wiążą się żadne gwarancje bezpieczeństwa na starość (emerytura). Różne badania dotyczące obaw Polaków wobec starości (np. badania CBOS z lat 2009[[60]](#footnote-60) i 2012[[61]](#footnote-61), Millward Brown SMG/KRC w 2014 r.[[62]](#footnote-62)) wskazują, że jedną z trzech największych obaw respondentów związanych ze starością są złe warunki materialne oraz trudności z utrzymaniem się. Myślenie o przyszłości jest trudne dla kobiet pracujących w domu, szczególnie starszych, które mają świadomość, że nie posiadają wystarczającej liczby przepracowanych lat, żeby uzyskać świadczenia emerytalne. Nie przeraża ich samo starzenie się, tylko perspektywa pozostania na starość bez środków do życia.

**Zadanie 10: Podnoszenie świadomości w odniesieniu do pracy, w tym również nieodpłatnej, wykonywanej przez opiekunów, najczęściej kobiet, w celu docenienia i podniesienia jej wartości**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczne docenienie pracy domowej opiekunów, najczęściej kobiet (w tym prac opiekuńczych nad dziećmi, członkami rodziny
z niepełnosprawnościami lub w podeszłym wieku).

**Instytucje odpowiedzialne**: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, środki pozyskane
ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 11: Zwiększenie zaangażowania ojców w pełnienie ról opiekuńczych.**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczne zaangażowanie ojców w pełnienie ról opiekuńczych.

**Instytucje odpowiedzialne**: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, środki pozyskane
ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 12: Analiza ustawodawstwa i przygotowanie pakietu legislacyjnego w celu uznania pracy domowej kobiet sprawowanej w celu opieki nad członkiem rodziny (dzieckiem, dorosłym).**

**Rozwiązywany problem:** Dyskryminacja ze względu na wykonywanie nieodpłatnej pracy domowej.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Planowany okres realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych

Według danych Eurostatu w 2019 r. w Polsce odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wyniósł 64,4% i był najwyższym wśród krajów UE, a także przewyższał średnią unijną (39,7%). Następnie najwięcej kobiet kierowników było w Czechach (50%), Niderlandach (39,3%), Hiszpanii (38,8%), Niemczech (37,5%) i Francji (32,7%). Najmniejszy udział odnotowano we Włoszech (26,%)[[63]](#footnote-63). Zgodnie z informacjami zawartymi w raporcie GUS „Życie kobiet i mężczyzn w Europie. Portret statystyczny. Edycja 2018”, w 2017 r. w UE wśród osób na stanowiskach kierowniczych było jedynie 34% kobiet. W żadnym kraju członkowskim odsetek ten nie był większy niż 50 %. Najwięcej kobiet kierowników było na Łotwie (46 %), w Polsce i na Słowenii (po 41 %), na Litwie, Węgrzech i w Estonii, Bułgarii i Szwecji (po 39 %). Najmniejszy udział odnotowano w Luksemburgu (19 %) i na Cyprze (21 %)[[64]](#footnote-64). Jeśli chodzi o sektor publiczny, Polska uplasowała się na 4 miejscu wśród państw OECD, ze względu
na udział kobiet na najwyższych stanowiskach w centralnej administracji rządowej (według danych za 2015 r. ponad 50,52 % w kategorii stanowisk kierowniczych
i dyrektorskich stanowiły kobiety), przy średniej dla OECD – 32,4%.[[65]](#footnote-65) Nieco inaczej wygląda sytuacja kobiet na stanowiskach kierowniczych w biznesie. Według danych Europejskiego Instytutu do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn za 2019 r.[[66]](#footnote-66), reprezentacja kobiet w zarządach największych spółek giełdowych w Polsce wynosiła 13,6%, przy średniej dla UE wynoszącej 18,6%. W samych radach nadzorczych tych spółek, w 2019 r. kobiety stanowiły 23,5% członków, przy średniej dla UE 31,5%[[67]](#footnote-67). Natomiast łącznie wśród członków zarządów i rad nadzorczych dla największych spółek giełdowych notowanych na giełdzie w Polsce kobiety stanowiły 23,5%, przy średniej UE 28,8%[[68]](#footnote-68). Jak pokazują badania firmy doradczej McKinsey&Co, aby „grupa mniejszościowa” mogła mieć jakikolwiek wpływ na podejmowanie decyzji, jej udział musi wynieść co najmniej 30%.[[69]](#footnote-69) Według tej miary, Deloitte w 2019 r. wskazał,
że w Polsce w 2018 r. kobiety zajmowały 15,5% miejsc w zarządach i radach nadzorczych, przy liderze Norwegii, w której ten udział wyniósł 41%.[[70]](#footnote-70) Wśród przewodniczących rad nadzorczych w Polsce kobiety stanowiły 17,9%.

W latach 2013-2015 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zrealizowało projekt „Równość w biznesie” (współfinansowany ze środków Komisji Europejskiej PROGRESS), którego głównym celem było upowszechnianie obecności kobiet
na stanowiskach decyzyjnych w biznesie. Projekt był skierowany do firm zatrudniających 250 i więcej pracowników. W ramach projektu przygotowano dwie publikacje: raport nt. sytuacji kobiet w biznesowych gremiach decyzyjnych oraz praktyczny przewodnik dla firm (przeznaczony głównie dla działów kadr/HR) wraz
z pakietem wskazówek i narzędzi ułatwiających wdrażanie działań równościowych.
W unijnej perspektywie finansowej 2014-2020 w ramach PO WER, zrealizowany został projekt "Równość szans w biznesie - praktyczne narzędzie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach", będący niejako kontynuacją powyższego, ale skierowany do grupy średnich przedsiębiorstw. Wsparciem objęto 400 firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników. W ramach projektu powstała diagnoza w postaci raportu o stanie struktury zatrudnienia i ścieżek awansu kobiet i mężczyzn w strukturze średnich przedsiębiorstw, a także opinie nt. różnych postaw wobec awansów kobiet, zawierająca również inwentaryzację istniejącego narzędzia.

W ramach wyżej wymienionych projektów dokonano wymiany dobrych praktyk, które wskazywały na znaczenie działań prowadzących do zmian świadomościowych
w otoczeniu biznesowym zarówno decydentów jak i samych kobiet. Zarówno wydawanie wytycznych i poradników dot. awansów zawodowych kobiet jak
i organizacja różnych programów szkoleniowych i mentoringu dla kobiet okazywały się skutecznymi formami prowadzących do zmian kulturowych w przedsiębiorstwie. Z tego względu, istotne jest podejmowanie dalszych działań informujących i promujących udział kobiet w gremiach decyzyjnych, aby zapewnić wzrost świadomości otoczenia biznesowego. Ponadto, należałoby opublikować poradniki i wytyczne, począwszy
od spółek Skarbu Państwa, dotyczące zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn
w gremiach decyzyjnych.

**Zadanie 1: Promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji: upowszechnianie wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni i organizacji pozarządowych korzyści wynikających z udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, budowanie sieci kontaktów**

**Rozwiązywany problem:** Niski udział kobiet w gremiach decyzyjnych przedsiębiorstw: zarządach i radach nadzorczych oraz na stanowiskach kierowniczych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pracodawców, uczelnie, organizacje pozarządowe, Ministerstwo Aktywów Państwowych

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków; środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 2: Program szkoleń do egzaminu na członków organów nadzorczych dedykowanych kobietom**

**Rozwiązywany problem:** Niski udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Aktywów Państwowych

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków; środki pozyskane
ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 3: Publikacja poradników i wytyczne dla przedsiębiorstw
w zakresie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych**

**Rozwiązywany problem:** Niski udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Aktywów Państwowych

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków; środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych

## Wspieranie grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną oraz status rodzinny

Dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS) świadczą
o pozytywnym trendzie w zakresie aktywności ekonomicznej osób
z niepełnosprawnościami, zwłaszcza tych w wieku produkcyjnym. Między 2015 r.
a 2018 r.[[71]](#footnote-71) współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami
w wieku produkcyjnym wzrósł o 1,5 pkt proc., wskaźnik zatrudnienia o 2,5 pkt proc.,
a stopa bezrobocia spadła o 4,1 pkt proc. Niestety mimo optymistycznego trendu, poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami pozostaje znacząco niższy w stosunku do osób sprawnych. Oznacza to, że w dalszym ciągu konieczne są działania mające na celu ich aktywizację zawodową.

W Polsce większość osób z niepełnosprawnościami pozostaje poza rynkiem pracy. To zjawisko, które występuje od lat. Wskaźnik ich zatrudnienia, choć poprawił się
w ostatnich latach, jest wciąż jednym z najniższych w Europie. Sytuacja osób
z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest trudna i administracja publiczna nie jest wyjątkiem. W 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami
w administracji publicznej wynosił poniżej 6% a w urzędach, w których działa korpus służby cywilnej 4,4%.

Niski wskaźnik zatrudnienia tych osób oraz zmiany demograficzne, jakie zachodzą na rynku pracy (np. starzejące się społeczeństwo) i ich skutki (np. problem ze znalezieniem nowych pracowników) wymagają systemowego podejścia w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami, zarówno jako klientów urzędów, jak i kandydatów do pracy. Procedury i rozwiązania, które funkcjonują w zakresie zatrudniania pracowników są często skomplikowane i przestarzałe względem standardów obowiązujących w sektorze przedsiębiorstw i wymagają zmian.

Osoby, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami w urzędach często nie mają wiedzy na temat barier jakie występują w środowisku pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Utrudnia to osobom z niepełnosprawnościami dostęp do stabilnego zatrudnienia.[[72]](#footnote-72) Zarządzeniem Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej wprowadzono nowe standardy zarządzania zasobami ludzkimi. W dokumencie zachęca się m.in. do wyrównywania szans w naborze osób ze szczególnymi potrzebami, np. poprzez umożliwienie im korzystania z własnych urządzeń
i rozwiązań, które wspomagają ich pracę (np. pomoc asystenta lub trenera pracy), dostosowanie materiałów w naborach do ich potrzeb (np. większa czcionka
w materiałach drukowanych), wydłużenie czasu na rozwiązywanie zadań. Zalecono również, aby pracownicy urzędów uczestniczyli w szkoleniach lub spotkaniach, które zwiększają świadomość i uczą właściwych zachowań w kontaktach z osobami
ze specjalnymi potrzebami.

W marcu 2019 r. liczba pracujących osób z niepełnosprawnościami wynosiła 440 tys. osób, w tym 374 tys. pracowników najemnych. Liczba pracodawców
z niepełnosprawnościami i osób pracujących na własny rachunek wynosiła 55 tys. osób. Według danych statystycznych dotyczących bezrobocia rejestrowanego,
w grudniu 2019 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami wynosiła ponad 57 tys. W porównaniu do tego samego okresu z 2015 r. daje to spadek o ponad 37 tys. osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jako bezrobotni. Z kolei według danych z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na koniec listopada 2019 r. na rynku pracy funkcjonowało 32 tys. pracodawców korzystających zdofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, w tym: ok. 1 tys. pracodawców chronionego rynku pracy (2,65% ogółu pracodawców) oraz 31 tys. otwartego rynku pracy (97,35 % ogółu pracodawców). Dla porównania w 2015 r. procent pracodawców chronionego rynku pracy wynosił 4,43% a w ramach otwartego rynku pracy 95,57%. W odniesieniu do chronionego rynku pracy należy wykazać, że w czerwcu 2019 r. funkcjonowało 886 Zakładów Pracy Chronionej. W Zakładach Pracy Chronionej było zatrudnionych 104 025 osób z niepełnosprawnościami. W tym samym okresie funkcjonowało 118 zakładów aktywności zawodowej. Zatrudnienie ogółem wynosiło
6 927 osób. W zakładach aktywności zawodowej było zatrudnionych 5 253 osób
z niepełnosprawnościami. Ponadto w kwestii dofinansowań PFRON na działania eliminujące bariery stabilnego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w 2019 r. w ramach modułu II „Staże zawodowe" programu „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej" Zarząd PFRON udzielił dofinansowania na realizację 4 wniosków (po jednym do każdego pakietu stanowisk, na których zostaną zrealizowane staże zawodowe) na łączną kwotę 11 486 919,20 zł.

Z tego względu, należy przygotować i wdrożyć instrument wsparcia dla pracodawców, których pracownik stał się osobą z niepełnosprawnościami lub jest osobą
z niepełnosprawnościami i ze względu na postępujący stopień dysfunkcji napotyka
na bariery na dotychczasowym stanowisku pracy. Instrument będzie polegał
na wsparciu w utrzymaniu osoby z niepełnosprawnościami na dotychczasowym stanowisku pracy oraz, w przypadku braku takiej możliwości, przeniesieniu jej na inne stanowisko u dotychczasowego pracodawcy. Opracowane rozwiązanie będzie uwzględniało aspekty takie jak: pomoc w zaplanowaniu i wprowadzeniu odpowiednich zmian organizacyjnych lub zmiany sposobu wykonywania pracy, analizę konieczności wprowadzenia asystenta pracy, przeszkolenie pracownika, pracodawcy lub współpracowników osoby z niepełnosprawnościami.

**Zadanie 1: Przegląd i dostosowanie procedur w zakresie zatrudniania
w administracji publicznej osób ze szczególnymi potrzebami w urzędach oraz przeszkolenie pracowników urzędów z ich stosowania.**

**Rozwiązywany problem:** Niski wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w administracji publicznej, wynikający m.in. z niewystarczającej dostępności procedury naboru.

**Instytucje odpowiedzialne:** Szef Służby Cywilnej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023 (część zadań ma charakter ciągły)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Uelastycznienie i uproszczenie naboru do służby cywilnej i wprowadzenie e-rekrutacji.**

**Rozwiązywany problem:** Odbiegająca od aktualnych standardów baza ogłoszeń
o naborach do służby cywilnej, niesprzyjająca aplikowaniu on-line oraz otoczenie prawne niesprzyjające promowaniu e-rekrutacji oraz efektywnemu i przyjaznemu kandydatom prowadzeniu naboru do służby cywilnej.

**Instytucje odpowiedzialne:** Szef Służby Cywilnej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023 (część zadań ma charakter ciągły)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 3: **Wsparcie osoby z niepełnosprawnościami u zatrudniającego ją pracodawcy.**

**Rozwiązywany problem:** Zapobieganie sytuacji dyskryminacji osób
z niepełnosprawnościami na rynku pracy poprzez instrumenty wsparcia pracodawcy.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

**Instytucje współpracujące:** PFRON

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków;

Zadanie 4: **Uwzględnienie potrzeb osoby z niepełnosprawnościami
w tym wyrównywanie szans na rynku pracy**

Rozwiązywany problem: Niska aktywność na rynku pracy osób
z niepełnosprawnościami.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

**Instytucje współpracujące:** CIOP, PFRON

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 5: **Analiza zjawiska luki płacowej pracowników
z niepełnosprawnościami, także z podziałem na płeć**

Rozwiązywany problem: Brak wiedzy w zakresie luki płacowej osób
z niepełnosprawnościami.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

**Instytucje współpracujące:** PFRON

**Planowany czas realizacji:** 2024-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 6: Wypracowanie modelu wsparcia osób z doświadczeniem migranckim w integrowaniu rynku pracy

Rozwiązywany problem: Brak kompleksowego systemu wsparcia dla osób
z doświadczeniem migranckim, który przekazywał by informacje dotyczące rynku pracy, wspierał naukę języka polskiego

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2023-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Promowanie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy

Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy jest świadomym działaniem organizacji, którego nadrzędnym celem jest tworzenie środowiska pracy przyjaznego wszystkim pracownikom, z uwzględnieniem ich potrzeb i możliwości. Otwarcie się
na pracowników, którzy dotychczas mieli większe problemy na rynku pracy i byli mniej doceniani: m.in. kobiety, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami czy cudzoziemcy, może przynieść wymierne korzyści finansowe. Natomiast jak wynika
ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy, w 2018 r. do PIP wpłynęło 54,1 tys. skarg, z czego 2,7 tys. dotyczyło zagadnień dyskryminacji, molestowania i mobbingu. Inspekcja udzieliła też ok. 4 tys. porad w ww. obszarze. Mimo, iż liczba tych skarg jest niewielką częścią ogólnej liczby, dowodzi, że nadal w środowisku pracy dochodzi
do zjawisk, których można by uniknąć, mając świadomość uważności na kwestie różnorodności. Pracodawcy coraz częściej uświadamiają sobie, że skuteczne zarządzanie organizacją musi uwzględniać fakt różnorodności pracowników, klientów, a także dostawców i kontrahentów. Wyniki sondażu globalnego Edelman Trust Barometer 2020[[73]](#footnote-73) wskazują, że trzy czwarte uczestników uważa prezesów firm jako odpowiedzialnych za inicjowanie zmian w miejscu pracy, zamiast czekać, aż narzuci je państwo. Tymczasem z raportu będącego wynikiem badania Barometr Różnorodności[[74]](#footnote-74) wynika, że w Polsce zainteresowanie tematyką różnorodności jest raczej deklaratywne. Przebadano 51 firm, w tym 15 dużych, 7 średnich i 29 małych. Zaledwie 26% z nich posiada jakąkolwiek strategię zarządzania różnorodnością, 31% monitoruje wynagrodzenia uwzględniając różne cechy demograficzno-społeczne,
a 23% przedsiębiorstw realizuje różnego typu programy na rzecz grup mniej uprzywilejowanych, takich jak osób powyżej 50 roku życia czy osoby z niepełnosprawnością. Natomiast konkretne korzyści wynikające z wdrażania polityki zarządzania różnorodnością w miejscu pracy zostały przez realizatorów projektu Diversity Index[[75]](#footnote-75) zdefiniowane następująco: 1. Innowacyjność działań i kreatywność zespołów pracowniczych. 2. Większa lojalność i przywiązanie pracowników. 3. Wyższa rentowność firmy i przewaga konkurencyjna względem innych. 4. Dotarcie do nowych grup kandydatów na rynku pracy. 5. Dotarcie do nowych grup klientów. 6. Lepsze rozumienie zjawisk występujących wewnątrz organizacji. 7. Większa zdolność adaptacyjna organizacji do zmieniającego się otoczenia. 8. Budowanie pozytywnego wizerunku firmy. Według raportu „Diversity Matters” opracowanego przez McKinsey, tworzenie zespołów odmiennych między innymi pod względem płci, wieku, narodowości czy cech charakteru bezpośrednio wpływa na wyniki finansowe firmy[[76]](#footnote-76). W związku ze zmianami demograficznymi, już za kilka lat zarządzanie różnorodnością będzie wyzwaniem, z którym zmierzyć będzie musiało się większość pracodawców
w Polsce i Europie. Zmiany te wymagać będą nowego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi, sięgania po niewykorzystane dotychczas zasoby pracowników. Zarządzanie różnorodnością wymaga właściwego otoczenia instytucjonalnego. Jego elementem powinien być wieloosobowy, różnorodny zespół, który wspiera dyrektora generalnego w podejmowaniu działań na rzecz równego traktowania. Ponadto pracownik powinien mieć możliwość skonsultowania swojej sprawy z zakresu równego traktowania, jak również wyboru, z kim ma skonsultować swoją sprawę

**Zadanie 1: Zapewnienie funkcjonowania Zespołów ds. równego traktowania**

**Rozwiązywany problem:** Poprawa zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące**: –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Organizacja staży dla osób z niepełnosprawnościami**

**Rozwiązywany problem:** Zapewnienie różnorodności i otwartości w miejscu pracy

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące:** PFRON

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025 (zadanie cyklicznie)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Intermentoring – wymiana wiedzy między pokoleniami**

**Rozwiązywany problem:** Przeciwdziałanie obniżeniu rangi i wykluczeniu zawodowemu wieloletnich pracowników z długim stażem zawodowym w różnym wieku i z różnym doświadczeniem, wiedzą i umiejętnościami. Uzupełnienie ich umiejętności i kompetencji w zakresie sposobów wymiany wiedzy, likwidacji barier i uprzedzeń
w komunikacji międzypokoleniowej, poprzez szkolenie mniej doświadczonych kolegów i dzielenie się wiedzą.

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Przeprowadzenie Ankiety dotyczącej opinii pracowników nt. aktualnie proponowanych udogodnień, pozwalających na łączenie życia zawodowego z prywatnym wraz z późniejszym wdrożeniem modyfikacji oferty udogodnień, poszanowania różnorodności w miejscu pracy, równego traktowania, mobbingu, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi przez pracodawcę.**

**Rozwiązywany problem:** Brak wiedzy o tym, które udogodnienia są dla pracowników cenne i które należy rozwijać tak, aby odpowiedzieć na potrzeby pracowników
w związku z godzeniem życia zawodowego z prywatnym

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące:** Szef Służby Cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023 (ankieta - 2022, wdrożenie modyfikacji - 2023)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5: Analiza wynagrodzeń pracowników uwzględniająca szereg kryteriów, w tym podział na płeć**

**Rozwiązywany problem:** Luka płacowa.

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 6: Publikowanie na stronach wewnętrznych urzędu oraz zewnętrznych (np. BIP urzędu) informacji na temat różnorodności zatrudnienia w ministerstwach, w tym statystyk zatrudnienia w odniesieniu do np. płci, wieku, niepełnosprawności.**

**Rozwiązywany problem:** Zwiększenie świadomości wśród pracowników oraz osób zewnętrznych na temat poziomu różnorodności zatrudnienia w urzędzie.

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące: –**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 7: Upowszechnianie dobrych praktyk firm w zakresie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.**

**Rozwiązywany problem:** Brak wiedzy pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością.

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Pracodawcy, organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków; środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych

**Zadanie 8: Podniesienie świadomości i poziomu wiedzy pracowników
i kadry zarządzającej w zakresie równego traktowania**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczna wrażliwość pracowników na kwestie związane z równym traktowaniem, wynikająca z ich niewystarczającej wiedzy w tym obszarze

**Instytucje odpowiedzialne:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych

Uwzględnianie w zamówieniach publicznych skutków społecznych może być jednym z instrumentów, które poprzez bezpośrednie włączanie osób w trudnej sytuacji
w realizację zamówienia publicznego, przyczyniają się do społeczno-zawodowej aktywizacji tych osób oraz wyrównywania ich szans na rynku pracy. Realizacja celów polityki społecznej poprzez zamówienia publiczne, oprócz zapewnienia odpowiednich rozwiązań prawnych, wymaga prowadzenia szeroko zakrojonych działań edukacyjnych mających na celu upowszechnianie społecznych zamówień publicznych wśród uczestników rynku zamówień publicznych. Działania te powinny obejmować przede wszystkim organizację szkoleń i konferencji na temat społecznych zamówień publicznych, a także przygotowywanie publikacji i materiałów omawiających istniejące rozwiązania prawne oraz prezentujących przykłady dobrych praktyk związanych
z zastosowaniem aspektów społecznych w postepowaniach o udzielenie zamówienia publicznego.

Mimo stosunkowo dużego udziału społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych w ogólnej liczbie udzielonych zamówień publicznych (20% w 2019 r.
- na podstawie rocznych sprawozdań przekazywanych przez instytucje zamawiające), nadal w niewielkim stopniu wykorzystywane są instrumenty o charakterze fakultatywnym, których główny cel stanowi społeczno-zawodowa aktywizacja osób
z grup w trudnej sytuacji. Istnieje zatem potrzeba ciągłego podnoszenia świadomości instytucji zamawiających na temat rozwiązań prawnych przewidzianych w ustawie Prawo zamówień publicznych, ich prawidłowej implementacji, co w efekcie przełoży się zarówno na skuteczną realizację zamówienia publicznego, jak i realizację celów polityki społecznej tj. zwiększenia szans na rynku pracy osób z grup marginalizowanych. Podnoszenie wiedzy przedstawicieli instytucji zamawiających i kontrolnych na temat możliwości uwzględniania i prawidłowego stosowania klauzul społecznych w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego w celu zwiększenia liczby zamówień uwzględniających aspekty społeczne

**Zadanie 1: Promowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom wiedzy przedstawicieli instytucji zamawiających i kontrolnych na temat możliwości uwzględniania i prawidłowego stosowania klauzul społecznych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Urząd Zamówień Publicznych

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródła finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

# Priorytet: Edukacja

Oświata w Rzeczypospolitej Polskiej kieruje się zasadami zawartymi w Konstytucji RP, a także wskazaniami zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencji
o prawach dziecka. Konstytucja RP gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do nauki, bezpłatnego kształcenia w szkole publicznej, prawo wyboru szkoły oraz powszechny
i równy dostęp obywateli do wykształcenia.

Preambuła ustawy Prawo oświatowe stanowi m.in., że za podstawę nauczania
i wychowania w Rzeczypospolitej Polskiej - respektując chrześcijański system wartości - przyjmuje się uniwersalne zasady etyki. Jednocześnie preambuła wskazuje,
że kształcenie i wychowanie powinno służyć rozwijaniu u młodzieży poczucia odpowiedzialności, miłości Ojczyzny oraz poszanowania dla polskiego dziedzictwa kulturowego, przy jednoczesnym otwarciu się na wartości kultur Europy i świata. Szkoła natomiast, powinna zapewnić wszystkim uczniom, niezależnie od płci, warunki niezbędne do jego rozwoju. Przygotować go do wypełniania obowiązków rodzinnych
i obywatelskich w oparciu o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności.

System oświaty wspierają organizacje pozarządowe, w tym organizacje harcerskie,
a także osoby prawne prowadzące statutową działalność w zakresie oświaty
i wychowania.

Na dostęp do edukacji wpływa również model rodziny i oczekiwania wobec ról społecznych.  Dziewczynki są socjalizowane w rodzinie do pełnienia ról opiekuńczych, a w edukacji do wyboru zawodów związanych z takimi rolami, co spycha
je w przyszłości do sfeminizowanych, nisko płatnych branż, zniechęcane zaś
są do kształcenia w branżach uważanych za „męskie”, jak IT. Mimo że mężczyźni mogą już korzystać z urlopów wychowawczych, rodzicielskich, ojcowskich oraz zwolnień na opiekę nad dziećmi, to kobiety wciąż postrzegane są jako te, które odpowiedzialne są za opiekę nad dziećmi, co oznacza niższe zarobki, mniejsze szanse na awans, niekiedy, zwłaszcza gdy dziecko jest chore lub niepełnosprawne, rezygnację z pracy i własnych zarobków. To kobiety są również odpowiedzialne
za opiekę nad starszymi lub przewlekle chorymi członkami rodzin, co wymusza czasem decyzję o rezygnacji z własnej pracy (i drastycznego obniżenia przyszłej emerytury) w przypadku konieczności opieki nas starymi rodzicami, własnymi lub małżonka.

Przykładem dobrej praktyki w reorientacji planów kształcenia dziewcząt na kierunki dotąd kojarzone z chłopcami jest – znów zapoczątkowana w Łodzi – akcja „Dziewczyny na politechniki!”. Jej rezultatem jest nie tylko zauważalny wzrost studiujących ścisłe dyscypliny kobiet, ale i zmiana społecznych wyobrażeń na temat „męskich” i „kobiecych” zawodów, która w dłuższym czasie powinna zaowocować zmniejszeniem segregacji zawodowej oraz luki płacowej:

*Udział kobiet wśród studentów kierunków związanych z nowymi technologiami
i informatyką systematycznie się zwiększa - wynika z raportu „Kobiety
na politechnikach 2020”[[77]](#footnote-77). 57 proc. ogólnej liczby studentów w Polsce to kobiety.
Na publicznych uczelniach technicznych kształci się 36 proc. studentek, a kierunki informatyczne wybiera 15 proc. kobiet. Najbardziej popularna wśród kobiet
na politechnikach jest inżynieria biomedyczna.*

*Najwięcej studentów w Polsce uczy się oczywiście na uczelniach publicznych – w roku akademickim 2018/2019 było to prawie 870 tys. osób. Kobiety najczęściej wybierają uczelnie pedagogiczne i medyczne (ok. trzech czwartych ogółu studentów). Prawie 314 tys. studentów kształciło się w roku akademickim 2018/2019 w niepublicznych szkołach wyższych i także tam kobiety decydują się na ścieżki kształcenia niezwiązane z technologiami.*

*Na politechnikach udział kobiet wynosi 36 proc. i częściej decydują się one na studia w obszarach nietechnologicznych. Trzy najpopularniejsze wśród kobiet kierunki
to kosmetologia (99 proc. kobiet), pedagogika (95 proc.) i architektura wnętrz
(94 proc.).*

*Szczególnie ważne są tzw. kierunki nowo technologiczne. Studia takie wybiera coraz więcej kobiet****.*** *Na uczelniach publicznych i niepublicznych łącznie ich udział wśród studentów wzrósł w okresie 2014–2019 o dwa punkty procentowe – z 14 do 16 proc.*

*Na politechnikach udział kobiet w kierunkach związanych z nowymi technologiami wzrósł o 3 punkty procentowe (z 14 do 17 proc.), natomiast w niepublicznych szkołach technicznych – o 4 punkty procentowe (z 9 do 13 proc.).*

*Spośród publicznych uczelni technicznych największy udział kobiet na kierunkach nowo technologicznych występuje na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, jednak nieznacznie przekracza on jedną piątą ogółu studentów.*

*Szczególnie popularna wśród kobiet na politechnikach jest inżynieria biomedyczna - nauka, w której oprócz umiejętności technicznych kluczowa jest wiedza medyczna
i biologiczna (udział kobiet wynosi 67 proc.). Na niepublicznych uczelniach największy odsetek kobiet (46 proc.) odnotowano na kierunku bioinformatyka.*

*Największym udziałem kobiet na kierunkach nowo technologicznych może poszczycić się Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu – ponad jedną czwartą studentów stanowią kobiety.*

*Wśród kierunków nowo technologicznych szczególne znaczenie mają kierunki informatyczne. Udział kobiet wzrósł tam z 13 do 15 proc.*

*Informatyka, czyli najpopularniejszy kierunek IT, nauczana jest na 113 uczelniach publicznych i niepublicznych. Uczelnią, na której udział kobiet wśród studentów kierunków informatycznych przekracza 50 proc., jest Uniwersytet Przyrodniczy
we Wrocławiu (63 proc.). Kobiety chętnie studiują informatykę także w Górnośląskiej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości w Chorzowie (47 proc.) oraz Szkole Głównej Handlowej w Warszawie (43 proc.).*

*Pod koniec 2019 roku Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego rozstrzygnęło pierwszy konkurs w ramach przedsięwzięcia „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”. Międzynarodowy zespół ekspertów wybrał dziesięć ośrodków akademickich w Polsce reprezentujących najwyższy poziom prowadzenia badań naukowych.*

*W roku akademickim 2018/2019 liczba studiujących na uczelniach badawczych kobiet wyniosła około 136 tys., podczas gdy mężczyzn było 105 tys****.*** *Podobnie jak wśród ogółu studentów uczelni w Polsce, kobiety stanowiły w nich zatem 57 proc. Gdy weźmiemy pod uwagę wyłącznie kierunki nowo technologiczne, odsetek kobiet spada do poziomu 19 proc. (tyle samo co dla kierunków stricte informatycznych).*

*Poprawa sytuacji zauważalna jest w przypadku prawie każdej uczelni.**Jednak największy postęp pod względem zwiększania udziału kobiet wśród studentów kierunków nowo technologicznych oraz informatycznych dokonał się na Uniwersytecie Jagiellońskim – między 2014 i 2019 rokiem nastąpił wzrost odpowiednio z 20 do 32 proc. oraz z 16 do 30 proc..*

Niejednorodny dostęp do edukacji może w konsekwencji prowadzić do ubóstwa. Ubóstwo to zjawisko, które ma różne oblicza, i w bardzo różny sposób dotyka różnych grup. Najbardziej dramatyczny wymiar ma zjawisko juwenilizacji ubóstwa, czyli to,
że dotyka ono dzieci. Następne z kolei niepokojące oblicze ubóstwa to jego feminizacja, czyli częstsze występowanie biedy wśród kobiet niż mężczyzn. To także większe statystyczne prawdopodobieństwo, że kobiety i dziewczęta doświadczą ubóstwa w cyklu ich życia, oraz specyficzna odmiana ubóstwa, która dotyka wyłącznie lub głównie kobiet.

Przykładem może być ubóstwo matek samodzielnie wychowujących dzieci, czy ubóstwo menstruacyjne, skutkujące niedostępnością dla części kobiet i dziewcząt środków higienicznych. Również dostęp do zdrowia reprodukcyjnego kobiet ograniczony jest przez ubóstwo.

Bariery ekonomiczne stanowią także poważne ograniczenie dostępu do leczenia niepłodności.

Zjawisko feminizacji biedy powiązane jest bezpośrednio ze społecznymi nierównościami kobiet i mężczyzn, obecnymi we wszystkich sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego.

Kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na biedę między innymi z powodu
ich dyskryminacji na rynku pracy: mniej zarabiają, pracują w sfeminizowanych nisko płatnych branżach, i bardziej niż mężczyźni narażone są na utratę pracy. Płeć skorelowana z innymi czynnikami, jak choćby wiek, potęguje narażenie
na dyskryminację i w konsekwencji biedę. Młode kobiety są mniej chętnie zatrudniane, bo przyjmuje się z góry, że wkrótce będą miały dzieci i zaczną korzystać z urlopów
i zwolnień, z tego samego trudniej im awansować. Kobiety, które są już matkami, pracodawcy zatrudniają i awansują równie niechętnie, a kobiety, które mają już dorosłe dzieci, padają ofiarą ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek.

Bezrobocie kobiet powyżej 50 roku życia, nawet jeśli ilościowo wydaje się nie odbiegać od skali bezrobocia mężczyzn, często staje się bezrobociem dożywotnim, bo kobietom w tym wieku ekstremalnie trudno zdobyć jest jakiekolwiek zatrudnienie. Emerytury kobiet są znacznie niższe od emerytur mężczyzn, reforma emerytalna z 1999 roku znacznie pogłębiła wcześniejsze różnice i pogorszyła sytuację kobiet.

Na feminizację biedy wpływają także model rodziny i oczekiwania wobec ról społecznych. Na ubóstwo bardziej narażone są gospodarstwa domowe jednoosobowe, w przypadku osób starszych to częściej gospodarstwa domowe prowadzone przez samotne kobiety, bo mężczyźni wcześniej umierają.

Choć wdowy mogą ubiegać o wypłatę świadczenia emerytalnego zmarłego współmałżonka, to dotyczy to najczęściej 85 procent jego wysokości. Mimo niższych emerytur to kobiety często wspierają finansowo młodsze pokolenie, dość popularne jest branie kredytów czy kupowanie na raty na rzecz wnuczków, nie mających stałej pracy czy zdolności kredytowej, co kończy się niekiedy zadłużeniem spłacanym potem przez kobiety. Kobiety spłacają też długi mężów, nawet, gdy dojdzie do rozwodu, o ile powstały w one okresie obowiązywania wspólnoty majątkowej.

Następną grupą gospodarstw domowych narażonych szczególnie na biedę
są te prowadzone przez jednego tylko rodzica. Ryzyko popadnięcia w biedę rodzica wychowującego samodzielnie jedno dziecko jest porównywalne do tego w rodzinie dwojga rodziców z trójką dzieci. Ogromną większość rodziców samodzielnie wychowujących dzieci stanowią matki, w 2014 roku było ich 1,1 miliona, jedenaście razy więcej niż samodzielnie wychowujących dzieci ojców. Na znaczne ryzyko ubóstwa w tych rodzinach wpływa powszechne społeczne przyzwolenie na niepłacenie alimentów .

Innym mechanizmem odpowiedzialnym za większe ryzyko biedy w przypadku kobiet jest przemoc domowa, która ma zazwyczaj także aspekt ekonomiczny. Przemoc ekonomiczna polega nie tylko na kontrolowaniu wydatków przez sprawcę czy zakazywaniu podejmowania pracy zarobkowej, ale także niezaspokajaniu podstawowych potrzeb rodziny, ograniczaniu środków, dostępu do jedzenia, a także przejmowaniu zarobków kobiet. Gdy jedyną formą uwolnienia się od przemocy jest opuszczenie współdzielonego ze sprawcą domu lub mieszkania, kobiety ryzykują jego utratę, trafiając, często z dziećmi, do schroniska, w rezultacie stają się bezdomne.

Kryzysy biją zawsze w pierwszej kolejności w słabszych. Tak jak na początku transformacji to kobiety narażone były bardziej na zwolnienia, tak obecna pandemia Covid spowodowała – jak wynika z pierwszych badań - dwa razy częstszą utratę pracy przez kobiety. Feminizacja ubóstwa dotyczy także sytuacji matek samodzielnie wychowujących dzieci, które stanowią coraz większą grupę rodzin.

Każdy z wymienionych wyżej czynników wpływających na feminizację ubóstwa należałoby poddać diagnozie, a następnie wskazać i wprowadzić w życie programy eliminujące je lub zmniejszające ich rolę, jako narzędzia równościowej polityki społecznej. Brak jest jednak konkretnych badań w tym zakresie.

Zmniejszenie skali zjawiska feminizacji ubóstwa i – docelowo – jego eliminacja wymaga po pierwsze dogłębnych systematycznych studiów nad tym problemem
i sformułowania rekomendacji w oparciu o ich wyniki. Potrzebne są zarówno polityki przeciwdziałające reprodukcji biedy i pojawiania się jej nowych obszarów, uwzględniające specyfikę poszczególnych grup, w tym kobiet, oraz systematyczna konsekwentna polityka równości płci, która wyeliminuje lub zminimalizuje przyczyny występowania biedy wśród kobiet i dziewcząt oraz zjawisko feminizacji biedy.

## Wsparcie włączającego systemu edukacji – m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych.

Obecnie w systemie edukacji brakuje kompleksowych rozwiązań służących wspieraniu nauczycieli przedszkoli i szkół ogólnodostępnych w pracy z uczniami
ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami.
W przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych uczy się coraz więcej dzieci jak wskazują dane m.in. z Systemu Informacji Oświatowej (zwany dalej: „SIO”), stąd docelowym odbiorcą form doskonalenia będą przedstawiciele poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, kuratoriów oświaty, jednostek samorządu terytorialnego (w tym psycholodzy, pedagodzy, logopedzi, doradcy zawodowi, doradcy metodyczni i inni). Badania prowadzone przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (zwany dalej: „ORE”)[[78]](#footnote-78) wskazują na zapotrzebowanie kadr systemu edukacji na doskonalenie specjalistów i nauczycieli w celu zapewnienia włączającego systemu edukacji. W związku z tym niezbędne jest wdrożenie rozwiązań umożliwiających stałe i bezpłatne podnoszenie kompetencji grup odbiorców.

**Upowszechnienie Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej**

W zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii w kształceniu uczniów, podstawową barierą uniemożliwiającą popularyzację takich modeli kształcenia jest brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach. Brak takiego dostępu uniemożliwia nauczycielom i uczniom korzystanie podczas lekcji z cyfrowych treści i narzędzi edukacyjnych. Brak Internetu często uniemożliwia też efektywne korzystanie
z nowoczesnych urządzeń elektronicznych służących prowadzeniu zajęć lekcyjnych (np. tablic interaktywnych). Na koniec 2015 r. jedynie 20% szkół mogło korzystać
z usług dostępu do Internetu o przepustowości co najmniej 100 Mb/s, a ponad 40% szkół nie mogło korzystać z usług dostępu do Internetu o przepustowościach przekraczających 10 Mb/s. Problem dotyczył zarówno szkół z najmniejszych miejscowości, jak i głównych ośrodków miejskich. Brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach uniemożliwia przeprowadzenie transformacji systemu edukacji w kierunku modelu opartego o nauczanie z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Ogólnopolska Sieć Edukacyjna umożliwi wszystkim szkołom w Polsce korzystanie
z usług dostępu do Internetu o symetrycznej przepustowości co najmniej 100 Mb/s wraz z zaawansowanymi usługami bezpieczeństwa sieciowego i teleinformatycznego, w tym usługami uniemożliwiającymi uczniom dostęp do treści, które zagrażają ich prawidłowemu rozwojowi. Usługi świadczone w ramach Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej są co do zasady bezpłatne. Przede wszystkim zaś różnice w dostępie szkół do szybkiego Internetu i wykorzystaniu go w procesie edukacji są jedną z głównych przyczyn nierówności szans edukacyjnych uczniów oraz bezpośrednio przekładają się na różny poziom przygotowania kompetencji uczniów do poruszania się w nowoczesnym społeczeństwie i gospodarce, w których coraz więcej aktywności wykonuje się w oparciu o cyfrowe rozwiązania i komunikację.

**Wdrożenie Programu Rozwoju Talentów Informatycznych**

Wzrost znaczenia rozwiązań informatycznych na rynku pracy oznacza, że
w przyszłości mogą pojawić się nierówności i dyskryminacja, jeżeli nie zostanie zapewniony równy dostęp do edukacji w tym zakresie. Rozwijanie dziś talentów informatycznych, może przyczynić się do niwelowania nierówności w dostępie do zatrudnienia za kilka lat. Ponadto, brak systemowych rozwiązań umożliwiających nabycie zaawansowanych kompetencji cyfrowych np. w zakresie algorytmiki
i programowania oraz projektowania gier jest kolejnym elementem nierówności szans edukacyjnych między młodzieżą z dużych i mniejszych ośrodków.

Zamówione przez Komisję Europejską studium firmy analitycznej Empirica, pokazało, że deficyt specjalistów z zakresu informatyki w 2020 r. oceniono na 756 tys., w tym ok. 226 tys. na stanowiskach kierowniczych (Capgemini, Empirica & IDC, 2018). Z kolei raport częściowy projektu analitycznego realizowanego przez konsorcjum Capgemini, Empirica i IDC (Capgemini, Empirica & IDC, 2018) ze stycznia 2018 r. prognozuje stan zatrudnienia oraz niedobór w dwóch scenariuszach – umiarkowanego wzrostu popytu na specjalistów ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych) i szybkiego wzrostu zapotrzebowania – w dwóch grupach: specjalistów ICT oraz w głównych specjalnościach IT (core professions). W wariancie umiarkowanym deficyt specjalistów w Europie jest szacowany na 919 tys, natomiast w wariancie dużym szacuje się go aż na 1 348 000 tys.zł. Według tych danych w 2018 r. w 28 krajach Unii Europejskiej (UE) około 20% badanych firm miało etatowych specjalistów IT, 9% w ciągu roku zatrudniło lub próbowało ich zatrudnić i aż 53% raportowało trudności ze znalezieniem odpowiedniego personelu na takie stanowiska. W 2015 r. specjalistyczna grupa usług HR GK Work Service szacowała średni deficyt pracowników w kategorii „Informatyka
i programowanie” w 2015 r. na 34% (rok wcześniej na 31% – a więc obserwowano wzrost deficytu). Kategoria utrzymywała się wtedy już od kilku lat na pierwszym miejscu deficytowych specjalności w opublikowanej tabeli dziesięciu najbardziej deficytowych specjalizacji.

Z tego względu, aby uniknąć potencjalnych dyskryminacji w przyszłości, należy zapewnić młodym pokoleniom możliwość rozwoju zdolności informatycznych. Dane opublikowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)[[79]](#footnote-79) wskazują, że zdolności informatyczne ogółu kobiet i mężczyzn w Polsce są zbliżone, a nawet czasem więcej kobiet posiada pewne zdolności. Przykładowo, umiejętnościami przewyższającymi zdolności podstawowe cechuję się 21% kobiet oraz 22% mężczyzn w wieku 16-74 lata. Z kolei, więcej kobiet umiejętnie korzysta
z przestrzeni cyfrowej dla informacji i komunikacji, odpowiednio 64% i 59% kobiet
w porównaniu do 61% i 57% dla mężczyzn. Niemniej jednak, zarówno Polki jak i Polacy znajdują się poniżej średniej unijnej w powyższych kategoriach. W UE, 78% kobiet
i 80% mężczyzn posiada umiejętności komputerowe przewyższające umiejętności podstawowe, natomiast umiejętności informacyjnie posiada 71% obu płci
a komunikatywnością cechuje się 67% kobiet i 66% mężczyzn w UE.

Pomimo podobnego poziomu umiejętności cyfrowych ogółu społeczeństwa, również
z badania EIGE, wynikają różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie edukacji i pracy w sektorze ICT. Zdecydowaną większość absolwentów studiów informatycznych lub nauk ścisłych czy inżynieryjnych stanowią mężczyźni. Kobiety stanowią 23% absolwentów studiów ICT, 14% specjalistów ICT oraz 18% naukowców i inżynierów w wysoko technologicznych sektorach. Należy jednak zaznaczyć,
że liczba kobiet kończących studia w sektorze informatycznym w Polsce przewyższa średnio unijną 20%.

**Wzmocnienie potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt**

Obecnie w zasobach edukacyjnych istnieje potrzeba zwiększenia dostępności
do źródeł dotyczących treści odnoszących się do pozycji kobiet i dziewcząt. Wobec zachodzących przemian społecznych, gospodarczych i ludnościowych konieczne wydaje się uświadamianie potencjału kobiet i dziewcząt. Działania te powinny pokazywać różne ścieżki rozwoju kobiet, zarówno przez zaangażowanie na rynku pracy, jak i w prace domowe na rzecz rodziny i dzieci[[80]](#footnote-80). To jaki wybór podejmuje kobieta – czy praca i rodzina, czy tylko praca lub tylko rodzina – powinno nie podlegać żadnemu osądowi społecznemu. Zalecane jest opracowanie materiałów dydaktycznych, publikacji w zakresie wkładu kobiet w rozwój gospodarczy, społeczny i demograficzny oraz upowszechnianie wiedzy poprzez organizację różnych form doskonalenia: konferencji, seminariów, szkoleń, debat, prezentację spotów reklamowych, filmów wraz z dostępem do bezpłatnych materiałów, publikacji, pakietów edukacyjnych.

 **Zadanie 1:** Opracowanie programów doskonalenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, nauczycieli szkół w szczególności prowadzących kształcenie zawodowe, kuratoriów oświaty, wykonujących zadania z zakresu edukacji włączającej odnoszących się do równego traktowania dzieci i młodzieży ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi i promowanie tej problematyki w programach form doskonalenia

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczny poziom kompetencji uczestników form doskonalenia w zakresie edukacji włączającej, zasad, metod i form pracy z dziećmi i młodzieżą ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi oraz w zakresie rozpoznania potrzeb i prowadzenia działań post-diagnostycznych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Upowszechnienie Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej**

**Rozwiązywany problem:** Brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach, który uniemożliwia uczniom równy dostęp do treści.

**Instytucja odpowiedzialna:** Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa - Państwowy Instytut Badawczy

**Instytucje współpracujące:** Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** Ogólnopolska Sieć Edukacyjna

**Zadanie 3: Wdrożenie Programu Rozwoju Talentów Informatycznych**

**Rozwiązywany problem:** Brak dostępu do edukacji umożliwiającej nabycie zaawansowanych kompetencji cyfrowych w zakresie algorytmiki i programowania oraz projektowania gier.

**Instytucja odpowiedzialna:** Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji:** 2022-2029 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Opracowanie pakietów edukacyjnych i dydaktycznych, różnych form doskonalenia: konferencji, szkoleń, seminariów, narzędzi diagnostycznych programów multimedialnych na temat wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt.**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczny poziom upowszechniania przez szkoły treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Planowany czas realizacji:** 2021 -2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowanie postaw prospołecznych, altruistycznych poszanowania godności wszystkich osób i ich różnorodności

**Podniesienie kompetencji pracowników oświaty**

Obecnie w edukacji wprowadzane są systemowe rozwiązania w zakresie umożliwiającym rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym i lokalnym oraz kształtowanie postaw poszanowania różnorodności. Przeszkodę stanowią niewystarczające kompetencje przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych i placówek doskonalenia nauczycieli w zakresie planowania form doskonalenia dla nauczycieli i specjalistów szkół mających na celu rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym i lokalnym oraz kształtowanie postaw poszanowania różnorodności, odnoszących się do równego traktowania dzieci
i młodzieży ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi.

Minister właściwy do spraw edukacji i nauki nie ma kompetencji do wprowadzania konkretnych treści czy przedmiotów do programów studiów na kierunkach realizowanych przez uczelnie. Przepisy regulujące ten obszar gwarantują polskim szkołom wyższym autonomię, w tym szeroką autonomię programową. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85,
z późn. zm.), obowiązująca od dnia 1 października 2018 r., zwiększyła samodzielność uczelni i położyła większy nacisk na podniesienie jakości kształcenia. Oznacza to,
że systemowe rozwiązania dotyczące ustalania programów studiów przyznają uczelniom swobodę w zakresie kształtowania oferty dydaktycznej. Uczelnie samodzielnie kreują programy studiów, w tym opracowują efekty uczenia się, proces prowadzący do osiągnięcia tych efektów oraz wskazują liczbę punktów ECTS przypisanych do zajęć. Programy studiów podlegają systematycznej ocenie
i doskonaleniu przez uczelnię. Instytucją oceniającą jakość prowadzonych studiów jest Polska Komisja Akredytacyjna.

 Minister właściwy do spraw edukacji i nauki nie posiada ustawowych kompetencji do ingerowania w programy studiów realizowane w uczelniach i nie może władczo oddziaływać na uczelnię w tym zakresie, jeżeli podejmowane działania
są zgodne z przepisami prawa.

W odniesieniu do prowadzenia szkoleń metodycznych dla nauczycieli, należy wyjaśnić, że kwalifikacyjne kształcenie w szkołach wyższych (na studiach oraz
w ramach studiów podyplomowych) nauczycieli przedszkoli, szkół i innych placówek systemu oświaty odbywa się na podstawie standardu kształcenia nauczycieli. Dla cykli kształcenia rozpoczynających się od roku akademickiego 2019/2020 (czyli od dnia
1 października 2019 r.) obowiązuje nowy standard kształcenia nauczycieli, ujęty
w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r.
w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. poz. 1450, z późn. zm.), wydanym w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej.

Kształcenie realizowane zgodnie z ww. standardem ma przygotowywać nauczycieli
do pracy w klasach i grupach zróżnicowanych pod względem płci, potrzeb edukacyjnych, narodowości (i innych). Standard wymaga, aby programy studiów oraz studiów podyplomowych były zaprojektowane przez uczelnie tak, aby po odbyciu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela:

* absolwent był gotowy do posługiwania się uniwersalnymi zasadami i normami etycznymi w działalności zawodowej, kierując się szacunkiem dla każdego człowieka, a także do porozumiewania się z osobami pochodzącymi z różnych środowisk i o różnej kondycji emocjonalnej, dialogowego rozwiązywania konfliktów oraz tworzenia dobrej atmosfery dla komunikacji w grupie przedszkolnej, klasie szkolnej oraz poza nimi (załączniki nr 1-3, ogólne efekty uczenia się w zakresie kompetencji społecznych);
* absolwent potrafił pracować z dziećmi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z dziećmi z trudnościami adaptacyjnymi związanymi
z doświadczeniem migracyjnym, pochodzącymi ze środowisk zróżnicowanych pod względem kulturowym lub z ograniczoną znajomością języka polskiego (załącznik nr 1, ogólny efekt uczenia się w zakresie umiejętności);
* absolwent potrafił efektywnie pracować w środowiskach zróżnicowanych pod względem kulturowym oraz z dziećmi z doświadczeniem migracyjnym, w tym
z dziećmi, dla których język polski jest drugim językiem, wykorzystując kompetencje międzykulturowe i glottodydaktyczne (załącznik nr 2, ogólny efekt uczenia się w zakresie umiejętności);
* absolwent potrafił prowadzić zajęcia w grupie zróżnicowanej, indywidualizować zadania, dostosowywać metody i treści do potrzeb i możliwości uczniów, w tym uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, oraz wykorzystywać zasady i metody indywidualnego projektowania zajęć (załącznik nr 2, ogólny efekt uczenia się w zakresie umiejętności).

Podczas kształcenia, a później doskonalenia zawodowego, nauczyciele są przygotowywani do przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i przestępczości motywowanej nienawiścią.

Kształcenie przyszłych nauczycieli określają przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*[[81]](#footnote-81) oraz rozporządzenia Ministra Nauki
i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. *w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela*[[82]](#footnote-82). Nauczycieli mogą kształcić wyłącznie uczelnie, które spełniają warunki określone w ustawie i prowadzą kształcenie w sposób określony szczegółowo w standardach kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. Zgodnie z ww. przepisami program kształcenia przyszłych nauczycieli musi zawierać treści dotyczące zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, agresji i przemocy oraz sposoby interwencji w sytuacjach konfliktowych i kryzysowych. Musi również uwzględniać określony w standardach minimalny wymiar zajęć i umożliwiać realizację opisanych
w standardach treści kształcenia.

Zgodnie ze standardami program kształcenia powinien być tak skonstruowany, aby absolwent studiów - w zakresie wiedzy - znał i rozumiał m.in.:

* rolę nauczyciela w modelowaniu postaw i zachowań uczniów,
* normy, procedury i dobre praktyki stosowane w działalności pedagogicznej,
* zagadnienie edukacji włączającej, a także sposoby realizacji zasady inkluzji,
* zróżnicowanie potrzeb edukacyjnych uczniów i wynikające z nich zadania szkoły dotyczące dostosowania organizacji procesu kształcenia i wychowania,
* sposoby projektowania i prowadzenia działań diagnostycznych w praktyce pedagogicznej,
* prawa dziecka i osoby z niepełnosprawnością,
* procesy komunikowania interpersonalnego i społecznego oraz ich prawidłowości i zakłócenia.

W zakresie umiejętności absolwent powinien:

* obserwować sytuacje i zdarzenia pedagogiczne, analizować je z wykorzystaniem wiedzy pedagogiczno-psychologicznej oraz proponować rozwiązania problemów,
* projektować i realizować programy wychowawczo-profilaktyczne w zakresie treści i działań wychowawczych i profilaktycznych skierowanych do uczniów, ich rodziców lub opiekunów i nauczycieli.

W zakresie kompetencji społecznych absolwent powinien być gotów m.in. do:

* posługiwania się uniwersalnymi zasadami i normami etycznymi w działalności zawodowej, kierując się szacunkiem dla każdego człowieka,
* budowania relacji opartej na wzajemnym zaufaniu między wszystkimi podmiotami procesu wychowania i kształcenia, w tym rodzicami lub opiekunami ucznia, oraz włączania ich w działania sprzyjające efektywności edukacyjnej,
* porozumiewania się z osobami pochodzącymi z różnych środowisk i o różnej kondycji emocjonalnej, dialogowego rozwiązywania konfliktów oraz tworzenia dobrej atmosfery dla komunikacji w klasie szkolnej i poza nią.

Standardy stanowią, że absolwent powinien znać i rozumieć rolę nauczyciela i koncepcje pracy nauczyciela, w tym m.in.: prawa i obowiązki nauczyciela, zasady odpowiedzialności prawnej opiekuna, nauczyciela, wychowawcy i odpowiedzialności za bezpieczeństwo oraz ochronę zdrowia uczniów. Przyszli nauczyciele w trakcie studiów są przygotowywani do reagowania w trudnych sytuacjach, które mogą wystąpić w trakcie ich pracy w obszarze dydaktyki, opieki i wychowania.

Absolwent powinien znać i rozumieć teorię postrzegania społecznego i komunikacji: zachowania społeczne i ich uwarunkowania, sytuację interpersonalną, empatię, zachowania asertywne, agresywne i uległe, postawy, stereotypy, uprzedzenia, stres
i radzenie sobie z nim, porozumiewanie się ludzi w instytucjach, reguły współdziałania, procesy komunikowania się, bariery w komunikowaniu się, media i ich wpływ wychowawczy, style komunikowania się uczniów i nauczyciela, proces rozwoju ucznia w okresie dzieciństwa, adolescencji i wczesnej dorosłości: rozwój fizyczny, motoryczny i psychoseksualny, rozwój procesów poznawczych (myślenie, mowa, spostrzeganie, uwaga i pamięć), rozwój społeczno-emocjonalny i moralny, zmiany fizyczne
i psychiczne w okresie dojrzewania, rozwój wybranych funkcji psychicznych, normę rozwojową, rozwój i kształtowanie osobowości, rozwój w kontekście wychowania, zaburzenia w rozwoju podstawowych procesów psychicznych, teorie integralnego rozwoju ucznia, dysharmonie i zaburzenia rozwojowe u uczniów, zaburzenia zachowania, zagadnienia: nieśmiałości i nadpobudliwości, szczególnych uzdolnień, zaburzeń funkcjonowania w okresie dorastania, obniżenia nastroju, depresji, krystalizowania się tożsamości, dorosłości, identyfikacji z nowymi rolami społecznymi, a także kształtowania się stylu życia, porozumiewanie się emocjonalne w klasie, porozumiewanie się w sytuacjach konfliktowych.

Placówki doskonalenia nauczycieli[[83]](#footnote-83) mają obowiązek organizowania i prowadzenia doskonalenia zawodowego nauczycieli m.in. w zakresie wymagań stawianych wobec szkół i placówek, których wypełnienie jest badane przez organy nadzoru pedagogicznego w procesie ewaluacji zewnętrznej.

Jednym z wymagań*[[84]](#footnote-84)* wobec przedszkoli, szkół i placówek jest realizacja działań wychowawczych i profilaktycznych mających na celu eliminowanie zagrożeń oraz wzmacnianie właściwych zachowań, obejmujących całą społeczność przedszkola, szkoły lub placówki.

W zakresie doskonalenia dyrektorów szkół i nauczycieli Ośrodek Rozwoju Edukacji organizuje szkolenia dotyczące programu wychowawczo-profilaktycznego, budowania dobrego klimatu szkoły, przeciwdziałania agresji i przemocy, prowadzi konferencje, wydaje materiały np. Interwencja prawna w sytuacji podejrzenia przemocy wobec dziecka z niepełnosprawnością i chorego przewlekle[[85]](#footnote-85), upowszechnia dobre praktyki m.in. przez udostępnianie na swojej stronie internetowej Banku Dobrych Praktyk[[86]](#footnote-86). ORE promuje bazę rekomendowanych programów, np. „Szkoła dla Rodziców i  Wychowawców”, który zwiększa kompetencje wychowawcze rodziców i nauczycieli oraz uczy jak przeciwdziałać m.in. agresji i przemocy rówieśniczej i między rodzeństwem. ORE upowszechnia również za pośrednictwem strony internetowej publikacje adresowane do nauczycieli, szkolnych specjalistów, pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz placówek doskonalenia nauczycieli m.in.:

* Szkolenie „Bezpieczne i odpowiedzialne korzystanie z zasobów dostępnych
w sieci, a zjawisko cyberuzależnienia wśród adolescentów“.
* Kurs e-learningowy (odbyło się 6 edycji) z cyklu „Cyfrowe portfolio - bezpieczeństwo w komunikacji i w mediach”.

W ramach wspomagania szkół i placówek podobne działania mają obowiązek organizować i prowadzić również poradnie psychologiczno-pedagogiczne i biblioteki pedagogiczne, zgodnie z właściwymi rozporządzeniami Ministra Edukacji Narodowej[[87]](#footnote-87).

Tym samym w działania systemu wspomagania, realizowane przez ww. jednostki, został wbudowany stały mechanizm zobowiązujący je do działań w zakresie pomocy szkole w spełnianiu nałożonych na nią wymagań, w tym również wymagania dotyczącego realizacji działań służących eliminowaniu zagrożeń i wzmocnieniu właściwych zachowań.

W związku z powyższą analizą niezbędne jest wdrożenie rozwiązań umożliwiających stałe i bezpłatne upowszechnianie materiałów edukacyjnych, publikacji dla szkół oraz zapewnienie różnorodnych form doskonalenia zawodowego i doradztwa dla pracowników placówek doskonalenia nauczycieli i poradni psychologiczno-pedagogicznych.

**Zapobieganie postawom nietolerancji**

Nauczyciele i pracownicy samorządowi mają obecnie niewystarczające kompetencje w zakresie zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom z nienawiści. Dlatego wskazane jest opracowanie materiałów dydaktycznych, publikacji w zakresie tego tematu oraz upowszechnianie wiedzy poprzez organizację różnych form doskonalenia wraz z dostępem do bezpłatnych materiałów, publikacji, pakietów edukacyjnych.

W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek w charakterystyce wymagania: Kształtowane
są postawy i respektowane normy społeczne, wskazano na obowiązek realizowania przez szkołę działań wychowawczych i profilaktycznych – w tym mających na celu eliminowanie zagrożeń oraz wzmacnianie pożądanych zachowań, które
są dostosowane do potrzeb uczniów i środowiska. Szkoły i placówki powinny realizować powyższe wymaganie w odniesieniu do rzeczywistych problemów występujących
w danej szkole lub placówce, w oparciu o zdiagnozowane problemy uczniów
i zagrożenia występujące w ich środowisku. Działania te mogą dotyczyć również przeciwdziałania mowie nienawiści.

Realizacja przez szkoły i placówki wymagań określonych w rozporządzeniu w sprawie wymagań wobec szkół i placówek jest badana w ramach ewaluacji zewnętrznej. Jest to badanie, które polega na gromadzeniu, analizowaniu i komunikowaniu informacji na temat wartości działań podejmowanych przez szkołę. Bada się, czy szkoła diagnozuje problemy i zagrożenia oraz czy podejmowane działania wychowawcze
i profilaktyczne są adekwatne do wyników tych diagnoz. Wyniki ewaluacji służą przede wszystkim dyrektorom – kierującym działalnością szkół oraz nauczycielom i pozwalają podejmować działania na rzecz doskonalenia jakości pracy szkół.

Ponadto, ustawa Prawo oświatowe w art. 3 dopuszcza wspieranie systemu oświaty przez „organizacje pozarządowe, w tym organizacje harcerskie, a także osoby prawne prowadzące statutową działalność w zakresie oświaty i wychowania”.

Dodatkowo, w art. 86 ww. ustawy, powyższy zapis został rozbudowany i doprecyzowany. Z regulacji wynika, że stowarzyszenia i inne organizacje mogą działać w szkole lub placówce po uprzednim ustaleniu warunków takiej współpracy
z dyrektorem szkoły oraz po uzyskaniu zgody rady szkoły i rady rodziców.

Ponadto, współpraca resortu edukacji i nauki z organizacjami trzeciego sektora odbywała się w oparciu o „Program współpracy Ministra Edukacji Narodowej
z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na lata 2018-2020” i będzie kontynuowana w oparciu o nowy „Program współpracy Ministra Edukacji i Nauki w zakresie działu administracji rządowej oświata i wychowanie,
z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na lata 2021-2023”.

W myśl ww. Programu organizacje pozarządowe mogą otrzymywać wsparcie Ministra poprzez wykonywanie zadań publicznych, wpisujących się w realizację polityki oświatowej państwa. Wybór podmiotów, którym zleca się realizację tego typu zadań, odbywa się w drodze otwartych konkursów ofert, ogłaszanych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Na 8 zadań wskazanych w Planie zlecania zadań publicznych na rok 2019, jedno dotyczyło wspierania inicjatyw edukacyjnych w szkolnym środowisku wielokulturowym. W jego ramach dofinansowano projekty na rzecz szkół, do których uczęszczają uczniowie cudzoziemcy, w tym podlegający ochronie międzynarodowej oraz uczniowie należący do mniejszości narodowych i etnicznych, a także projekty
na rzecz placówek oświatowo-wychowawczych działających w środowisku lokalnym.

Obecnie w zasobach edukacyjnych jest niewielki dostęp do bazy z zasobami edukacyjnymi wspierającymi nauczycieli i samorządy w zakresie poszanowania godności wszystkich osób i ich różnorodności. Istnieje potrzeba opracowania
i wdrożenia standardów pracy dotyczących rozwijania pozytywnych relacji
w środowisku szkolnym i lokalnym uczniów wraz z dostępem do bezpłatnych materiałów, publikacji, pakietów edukacyjnych.

**Zadanie 1: Opracowanie programów doskonalenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych i placówek doskonalenia nauczycieli oraz organizacja form doskonalenia z zakresu rozwijania pozytywnych relacji
w środowisku szkolnym oraz kształtowania postaw prospołecznych, altruistycznych, poszanowania godności i różnorodności, odnoszących się do równego traktowania dzieci i młodzieży ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi i promowanie tej problematyki w programach doskonalenia nauczycieli.**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom kompetencji pracowników oświaty w zakresie budowania pozytywnych relacji z uczniami w środowisku szkolnym, co przekłada się na budowanie poczucia wartości i podejmowania wyzwań edukacyjnych przez uczniów.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji, Pełnomocnik Rządu
do Spraw Równego Traktowania

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Upowszechnianie treści dotyczących poszanowania godności wszystkich osób, zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom
z nienawiści szczególnie u osób młodych.**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczające wsparcie szkół oraz samorządów
w upowszechnianiu treści dotyczących poszanowania godności wszystkich osób
i zapobiegania postawom nietolerancji i przestępstwom z nienawiści szczególnie u osób młodych. Przygotowanie nauczycieli do realizacji treści dotyczących zadania.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji, Pełnomocnik Rządu
do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

 **Zadanie 3:** **Upowszechnianie treści dotyczących kształtowania** **postaw prospołecznych, altruistycznych poszanowania** **godności wszystkich osób i różnorodności oraz rozwijania pozytywnych relacji w środowisku rówieśniczym i szkolnym.**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczające wsparcie szkół i samorządów
w upowszechnianiu treści dotyczących kształtowania poszanowania różnorodności
i rozwijania pozytywnych relacji w środowisku rówieśniczym, szkolnym i lokalnym.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz ich rodziców.

**Praca nad uczniem z doświadczeniem migracyjnym**

Dane dotyczące szkół, zbierane w Systemie Informacji Oświatowej, wykazują
w ostatnich pięciu latach znaczący wzrost liczby uczniów cudzoziemskich oraz uczniów polskich, którzy kształcili się za granicą, korzystających z dodatkowej nauki języka polskiego. Oznacza to, że kształcenie dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym jest zagadnieniem powszechnym, dotyczącym coraz większej liczby szkół. Dlatego wsparcie nauczycieli i kadry zarządzającej szkoły w tym zakresie,
a w szczególności: nauczania języka polskiego jako obcego, dostosowywania programów nauczania i zasad oceniania, a także integracji uczniów cudzoziemskich, powinno stanowić jeden z istotnych elementów strategii

**Zadanie 1: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy ze środowiskiem uczniów o charakterze różnorodnym, w tym z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji poprzez rozwijanie kompetencji nauczycieli dotyczących dostosowania materiałów edukacyjnych do potrzeb ucznia władającego językiem polskim w stopniu niewystarczającym, upowszechnianie treści dotyczących pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym, w tym nauczania w formie oddziałów przygotowawczych.**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczne przygotowanie szkół i nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów
do pracy z dziećmi i młodzieżą z doświadczeniem migracji poprzez rozwijanie kompetencji nauczycieli dotyczących nauczania języka polskiego dzieci
i młodzieży nieznających lub znających w stopniu niewystarczającym
do uczestniczenia w zajęciach, w tym nauczania w formie oddziałów przygotowawczych.**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom kompetencji nauczycieli i kadry zarządzającej szkół w zakresie umiejętności i wiedzy dotyczącej pracy z dziećmi i młodzieżą
z doświadczeniem migracji.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji i Nauki

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Praca nad uczniem o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych**

Obecnie w systemie brakuje systemowych rozwiązań służących wspieraniu nauczycieli i specjalistów przedszkoli i szkół ogólnodostępnych w pracy z uczniami
ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami.
W przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych uczy się coraz więcej dzieci jak wskazują dane m. in. z SIO, stąd docelowym odbiorcą będą nauczyciele i specjaliści ze szkół i przedszkoli. Badania prowadzone przez ORE (Raport o stanie zasobów publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w kraju, ORE 2016, 2019, 2020) wskazują na zapotrzebowanie kadr systemu edukacji na doskonalenie specjalistów
i nauczycieli w celu zapewnienia włączającego systemu edukacji. W związku z tym niezbędne jest wdrożenie rozwiązań umożliwiających stałe i bezpłatne upowszechnianie materiałów edukacyjnych, publikacji i narzędzi dla szkół.

**Zadanie 3: Wsparcie szkół i przygotowanie nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi poprzez upowszechnianie narzędzi diagnostycznych i edukacyjnych wspierających rozpoznawanie, opracowywanie wytycznych z zakresu dostosowywania materiałów edukacyjnych, w tym elektronicznych, do rodzaju niepełnosprawności uczniów oraz informacji na temat zasady uniwersalnego projektowania w edukacji.**

**Rozwiązywany problem:** Niedostateczne przygotowanie szkół i nauczycieli oraz specjalistów do pracy z dziećmi i młodzieżą ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące:** Ośrodek Rozwoju Edukacji

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

# Priorytet: Zdrowie

Zgodnie z preambułą Konstytucji WHO[[88]](#footnote-88) „zdrowie” zostało zdefiniowane jako stan zupełnej pomyślności fizycznej, umysłowej i społecznej, a nie jedynie jako brak choroby lub ułomności. W myśl art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, każdy ma prawo
do ochrony zdrowia. W związku z tym zakazane są wszelkie ograniczenia w dostępie do systemu ochrony zdrowia ze względu na cechy osobiste jednostki. Przepis art. 68 ust. 2 Konstytucji RP przewiduje, że „Obywatelom, niezależnie od sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Warunki i zakres udzielania świadczeń określa ustawa”. Oznacza to, że świadczenia finansowane ze środków publicznych są dostępne dla obywateli polskich, a dostęp ten musi być równy i niezależny od sytuacji materialnej obywatela, co jest zgodne m.in. z art. 32 Konstytucji RP gwarantującym równe traktowanie. Warunki i zakres udzielania świadczeń określa ustawa z dnia
27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1398). Jednocześnie, przepis art. 68 ust.
3 Konstytucji RP nakłada na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom z niepełnosprawnościami
i osobom w podeszłym wieku.

Przepisy zakazujące nierównego traktowania w dostępie do ochrony zdrowia zawarte są również w art. 4 pkt 4 pkt c ustawy równościowej, które stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z opieki zdrowotnej[[89]](#footnote-89). Przepis art. 7 ustawy równościowej wprowadza trzy przesłanki, z powodu, których zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w zakresie opieki zdrowotnej, tj. rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Zakaz nierównego traktowania w dostępie i korzystaniu opieki zdrowotnej oznacza, iż ani przepisy prawa, ani praktyka ich stosowania nie mogą wprowadzać dla jednostek żadnych nieuzasadnionych ograniczeń w dostępie do ochrony zdrowia, opartych na niedozwolonych kryteriach.

## Poprawa dostępu do usług zdrowotnych osób zagrożonych wykluczeniem.

Nieustającym wyzwaniem jest dalsze usprawnianie i koordynacja licznych działań instytucji publicznych, organizacji pozarządowych podejmowanych na rzecz zdrowia oraz angażowanie sektora prywatnego. Biorąc pod uwagę dane wieloletnie, umieralność i przeciętna długość życia w naszym kraju w dalszym ciągu odbiegają
od średnich wskaźników dla krajów Unii Europejskiej, a poprawa tych wskaźników nie następuje w wystarczająco szybki sposób. Społeczeństwo jest zagrożone i w istotnym stopniu obciążone chorobami cywilizacyjnymi, wynikającymi przede wszystkim
z niewłaściwego stylu życia. Jak pokazują zagraniczne badania naukowe, znacznej części przewlekłych chorób cywilizacyjnych można skutecznie zapobiegać. Należy wskazać, że koszty leczenia następstw chorób cywilizacyjnych kilkudziesięciokrotnie przekraczają wydatki przeznaczane na profilaktykę tych chorób. Istotą interwencji
w obszarze zdrowia publicznego jest ich systematyczność, stałość, powtarzalność – jedynie konsekwencja działań, realizowana w długiej perspektywie czasowej, jest gwarantem zmian. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat ogólny stan zdrowia ludności Europy uległ poprawie, ale proces ten nie przebiegał równomiernie i nie objął wszystkich mieszkańców naszego kontynentu. Nadal jednak utrzymują
się nierówności pomiędzy poszczególnymi społeczeństwami jak i w nich samych,
co stanowi odzwierciedlenie zróżnicowanych warunków społeczno-ekonomicznych życia ludności. Długość życia jest silnie różnicowana przez czynniki społeczne – obecnie w Polsce osoby w wieku 30 lat o wykształceniu wyższym mogą oczekiwać,
że będą żyły znacznie dłużej niż osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym lub niższym – mężczyźni o około 5 lat, dożywając średnio do 70 roku życia, przy średniej 75 lat dla mężczyzn, a kobiety o około 2 lata, dożywając do 80 roku życia, przy średniej 82 lat dla kobiet[[90]](#footnote-90).

W dniu 3 grudnia 2015 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 września 2015 r. o zdrowiupublicznym (Dz.U. z 2019 r. poz. 2365), określająca ramy systemu zdrowia publicznego w Polsce oraz nakładająca na organy władzy publicznej obowiązek raportowania podejmowanych działań z zakresu zdrowia publicznego do Ministra Zdrowia, który działa jako koordynator realizacji zadań określonych w ustawie. Wśród 10 zadań z zakresu zdrowia publicznego określonych w art. 2 ustawy wyróżnić należy zadanie nr 9, tj. ograniczanie nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Zadanie to jest realizowane także jako komponent pozostałych zadań określonych ustawą. Sposób przekazywania informacji o zrealizowanych i podjętych w danym roku działaniach określony został
w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2016 r. w sprawie rocznej informacji o zrealizowanych lub podjętych zadaniach z zakresu zdrowia publicznego (Dz.U. z 2016 r. poz. 2216). Zgodnie z art. 9 ustawy ustanowiono, w 2016 r. po raz pierwszy, Narodowy Program Zdrowia na lata 2016–2020 (zwany dalej: „NPZ”), który jest dokumentem strategicznym, utworzonym w celu realizacji polityki zdrowia publicznego. Strategicznym celem NPZ jest wydłużenie życia w zdrowiu ludności Rzeczypospolitej Polskiej i poprawa jakości życia związanej ze zdrowiem oraz ograniczanie społecznych nierówności w zdrowiu. Zgodnie z ustawą Program sporządzony może być na okres nie krótszy niż 5 lat. Dodatkowo, zgodnie
z art. 10 ustawy powołano Komitet Sterujący Narodowego Programu Zdrowia,
do którego zadań należy bieżąca koordynacja zadań i rozwiązywanie problemów związanych z realizacją NPZ. Komitet składa się z przedstawicieli ministrów wskazanych w NPZ jako podmioty odpowiedzialne za realizację zadań w nim określonych, w randze sekretarza lub podsekretarza stanu, oraz z ministra właściwego do spraw zdrowia. Członkowie Komitetu odpowiadają za wdrażanie zadań NPZ
w zakresie właściwym dla reprezentowanego ministra.

**Zadanie 1: Koordynacja i monitorowanie realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w celu ograniczania nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.**

**Rozwiązywany problem:** Ograniczenie nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** Organy administracji rządowej, państwowe jednostki organizacyjne, w tym agencje wykonawcze, a także jednostki samorządu terytorialnego

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, w tym ze środków państwowych funduszy celowych.

**Zadanie 2: Wdrożenie programu pilotażowego w centrach zdrowia psychicznego.**

**Rozwiązywany problem:** Ograniczenie nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** Narodowy Fundusz Zdrowia

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania: :** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Zapewnienie osobom z zaburzeniami psychicznymi kompleksowej, wielostronnej i powszechnej dostępności do opieki zdrowotnej.**

**Rozwiązywany problem:** Ograniczenie nierówności w zdrowiu wynikających z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** Narodowy Fundusz Zdrowia

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania: :** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Wdrożenie projektu „Ograniczanie społecznych nierówności w zdrowiu poprzez stosowanie rozwiązań telemedycyny i e-zdrowia”**

Istnieją w Polsce grupy społeczne, które ze względu na sytuację społeczno-ekonomiczną wymagają pilnego wsparcia. Osoby te zamieszkują obszary niezurbanizowane, znajdujące się w znacznym oddaleniu (kilkadziesiąt kilometrów)
od ośrodków zdrowia i często charakteryzują się niskim dochodem. Dojazdy na wizyty u lekarzy specjalistów są często trudne lub wręcz niemożliwe z uwagi na ograniczone zasoby finansowe i czas potrzebny na podróż. W związku z tym osoby te często przerywają proces diagnozowania, leczenia, jak również rehabilitacji leczniczej.
Do grupy osób zagrożonych wykluczeniem zaliczane są w szczególności osoby starsze. Wykorzystanie telemedycyny przyczyni się do poprawy efektywności systemu ochrony zdrowia oraz dostępności do świadczeń i jakości opieki, m. in. dla osób zagrożonych wykluczeniem.

Zgodnie z postanowieniami Umowy w sprawie Programu Zdrowie realizowanego
w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2024 Minister Zdrowia pełni funkcję Operatora Programu. Partnerem Programu jest Norweski Dyrektoriat
ds. Zdrowia. Celem Programu jest zmniejszanie społecznych nierówności w zdrowiu poprzez realizację działań związanych z telemedycyną i polityką e-zdrowia, zdrowym stylem życia dzieci i młodzieży, środowiskowym modelem opieki psychiatrycznej. Celem projektu, podobnie jak całego programu „Zdrowie" (programu dla Polski
w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021), jest ograniczanie społecznych nierówności w zdrowiu. Cel ten ma zostać osiągnięty przez wyrównanie dostępu do usług medycznych. Działania będą skierowane do najmniej zamożnych grup społecznych, a także – w ograniczonym zakresie – do innych grup i będą oparte na rozwiązaniach telemedycznych. Projekt zakłada opracowanie przez polskich i norweskich ekspertów modeli telemedycznych, które następnie zostaną pilotażowo wdrożone przez jednostki szpitalne i instytuty wyłonione w procedurze konkursowej. Kolejnym krokiem będzie przeprowadzenie ewaluacji pilotażu, która ma na celu wypracowanie rekomendacji dotyczących ewentualnego finansowania ze środków publicznych najbardziej skutecznych i efektywnych kosztowo procedur.

Tryb wyboru projektów: konkursowy

Cel konkursu: przetestowanie wybranych rozwiązań wypracowanych w PDP1 w formie pilotaży przez szpitale ponadregionalne oraz instytuty. Każdy projekt konkursowy będzie składał się z następujących komponentów:

• Testowanie rozwiązań modeli pilotażowych (telemedycyna, e-zdrowie) opracowanych w ramach predefiniowanego projektu dotyczącego telemedycyny.

• Prowadzenie działań profilaktycznych skierowanych do mieszkańców różnych regionów Polski, w tym kampanii informacyjnych i promocyjnych, a także działań mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie zdrowia psychicznego.

• Zakup sprzętu niezbędnego do wdrożenia rozwiązań wymienionych w projekcie

**Zadanie 4: Realizacja projektu „Ograniczanie społecznych nierówności w zdrowiu poprzez stosowanie rozwiązań telemedycyny i e-zdrowia”.**

**Rozwiązywany problem:** Utrudniony dostęp do placówek ochrony zdrowia dla osób zamieszkujących obszary niezurbanizowane oraz osób, których mobilność jest ograniczone ze względu na stan zdrowia lub sytuację społeczno-ekonomiczną.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** Norweskie Centrum Badań nad e-Zdrowiem

**Planowany czas realizacji:** 2022-2024

**Źródło finansowania:** Norweski Mechanizm Finansowy 2014-2021

## Podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w zakresie dotyczącym komunikacji z pacjentami z niepełnosprawnością

**Wdrożenie projektu Dostępność plus dla zdrowia**

Niski poziom dostępności placówek medycznych dla osób ze szczególnymi potrzebami stanowił impuls dla realizacji projektu "Dostępność Plus dla zdrowia" współfinansowanego w ramach PO WER. Jego celem głównym jest opracowanie
i wdrożenie standardu Dostępność Plus dla szpitali i POZ w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 28 września 2023 r., co przyczyni się do poprawy dostępności placówek medycznych dla ww. grupy osób oraz zwiększenia jakości realizowanych przez nie świadczeń. Projekt przyczyni się do realizacji celów PO WER Cel tematyczny 9iv *„Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług,
w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym poprzez realizację działań projakościowych w podmiotach leczniczych, mających na celu poprawę ich funkcjonowania w obszarze związanym z potrzebami osób z niepełnosprawnościami”*. Projekt obejmie wsparciem 50 szpitali oraz 250 placówek podstawowej opieki zdrowotnej (POZ). W ramach projektu zostanie przygotowany standard dostępności dla szpitala i POZ. Wymienione podmioty będą mogły ubiegać się o dofinansowanie w formie grantów dla działań związanych z dostępnością
w ramach 4 komponentów: architektonicznego, cyfrowego, komunikacyjnego
i organizacyjnego. Wnioskodawcy uzyskają wsparcie doradcy (wyłoniony przez Ministerstwo Zdrowia) oraz pracowników Ministerstwa Zdrowia, którzy przeprowadzą audyty wstępne, weryfikujące proponowany zakres każdego projektu, podsumowujące – na zakończenie działań projektowych oraz w razie wystąpienia takiej konieczności, audyty uzupełniające. Wsparciem zostaną objęci również pracownicy szpitali i POZ
w ramach szkoleń związanych z obszarem dostępności, realizowanych w ramach poszczególnych projektów grantowych jak i centralnie przez Ministerstwo Zdrowia. Na koniec zostanie przygotowany raport podsumowujący, zawierający rekomendacje do wdrożenia działań w ujęciu systemowym. Ponadto Ministerstwo Zdrowia opracuje rekomendacje związane z kontraktowaniem świadczeń przez NFZ, które spowodują położenie większego nacisku na aspekty dostępności w przedmiotowym procesie.
W ramach projektu zostaną również przeprowadzone działania szkoleniowe
w zakresie kompetencji miękkich dla kadry medycznej i niemedycznej (np. pracownicy rejestracji), służące wsparciu ich kompetencji w zakresie właściwej komunikacji
z osobami z niepełnosprawnościami np. szkolenia zwracające uwagę na właściwe formy komunikacji z osobą z niepełnosprawnościami (język wrażliwy na kwestie związane z niepełnosprawnościami). Komponent ten jest planowany do realizacji głównie centralnie, tak by zapewnić najwyższą jakość szkoleń, co szczególnie
w przypadku niewielkich miejscowości może być utrudnione przy formule zdecentralizowanej.

**Zadanie 1: Realizacja projektu Dostępność plus dla zdrowia**

**Rozwiązywany problem:** Realizacja projektu przyczyni się do wzrostu efektywności systemu ochrony zdrowia poprzez poprawę dostępności placówek medycznych dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz realizacji celu szczegółowego PO WER poprzez:

1. Opracowanie rozwiązań systemowych (opracowanie i wdrożenie standardów dostępności plus dla POZ i szpitali, wydanie rekomendacji w zakresie zmiany kryteriów kontraktowania świadczeń przez NFZ) związanych ze wsparciem pacjentów
z niepełnosprawnościami w ramach systemu ochrony zdrowia.

2. Podniesienie jakości usług zdrowotnych poprzez wdrożenie standardu obsługi pacjentów z niepełnosprawnościami.

3. Zniwelowanie barier architektonicznych utrudniających dostęp pacjentów
z niepełnosprawnościami do placówek medycznych.

4. Podniesienie dojrzałości cyfrowej placówek medycznych w zakresie dotyczącym obsługi pacjentów z niepełnosprawnościami.

5. Stworzenie lub zoptymalizowanie systemów IT w obszarze obsługi pacjenta,
ze szczególnym uwzględnieniem pacjentów z niepełnosprawnościami.

6. Wzrost kompetencji kadry medycznej i niemedycznej placówek medycznych
w zakresie obsługi narzędzi IT służących poprawie sytuacji pacjentów z niepełnosprawnościami (podniesienie kompetencji cyfrowych).

7. Podniesienie poziomu świadomości kadry medycznej i niemedycznej placówek zdrowotnych związanej z potrzebami osób z niepełnosprawnościami.

8. Poprawa kompetencji interpersonalnych personelu medycznego, związanych
z komunikacją z pacjentami z niepełnosprawnościami.

9. Poprawa procedur i innych aspektów organizacyjnych w placówkach medycznych w zakresie obsługi pacjentów z niepełnosprawnościami.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

## Upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej i promowanie aktywnego stylu życia

**Opracowanie programu działań skierowanego do osób starszych chorych
na choroby otępienne**

W dniu 29 maja 2017 r. Światowe Zgromadzenie Zdrowia zatwierdziło globalny plan działania na lata 2017–2025 w zakresie demencji (*Global action plan on the public health response to dementia 2017-2025*). Został on jednogłośnie przyjęty przez 194 kraje WHO podczas 70. Światowego Zgromadzenia Zdrowia (World Health Assembly) w Genewie, w Szwajcarii. Pierwszy cel, zatytułowany „demencja jako priorytet zdrowia publicznego”, wzywa 75% państw członkowskich (146 krajów) do opracowania stosownych strategii dotyczących demencji do 2025 r. Plany poświęcone zagadnieniom demencji lub otępieniu funkcjonują już w kilkunastu krajach europejskich, m.in. w Szwecji, Norwegii, Francji, Niemczech, Malcie, Hiszpanii, czy Portugalii. Wiele z interwencji ujętych w tych opracowaniach skupia się głównie na osobach z chorobą Alzheimera. Polska również postanowiła odpowiedzieć
na to wyzwanie opracowując założenia Planu Alzheimerowskiego. Wyzwanie związane z zapewnieniem odpowiedniej opieki i wsparcia osobom z chorobami otępiennymi dotyczy, zarówno systemu opieki zdrowotnej, jak i pomocy społecznej. Odzwierciedleniem wspólnego spojrzenia i międzyresortowego planowania działań skierowanych do tej grupy jest opracowanie dokumentu strategicznego pn. „Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO-UCZESTNICTWO-SOLIDARNOŚĆ”, przyjętego przez rząd w październiku 2018 r. Dokument
ten wskazuje m.in. działania podejmowane wobec osób z chorobami otępiennymi,
w tym opracowanie programu działań skierowanych do osób starszych cierpiących
na choroby otępienne.

**Opracowanie programu działań zwiększającego świadomość zdrowotną populacji**

W 2020 r. zakończyła się realizacja Narodowego Program Zdrowia na lata 2016–2020, którego celem było wydłużenie życia w zdrowiu, poprawa zdrowia i związanej z nim jakości życia ludności oraz zmniejszenie nierówności społecznych w zdrowiu. Program obejmuje swoim zakresem takie zadania jak:

* poprawa sposobu żywienia, stanu odżywienia oraz aktywności fizycznej społeczeństwa,
* profilaktyka i rozwiązywanie problemów związanych z uzależnieniami
od substancji psychoaktywnych i uzależnieniami behawioralnymi,
* poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa,
* ograniczenia ryzyka zdrowotnego wynikającego z zagrożeń w środowisku zewnętrznym i w pomieszczeniach oraz wynikających z zakażeń biologicznych,
* promocja zdrowego i aktywnego starzenia się,
* poprawa zdrowia prokreacyjnego.

Zgodnie z ustawą o zdrowiu publicznym oraz zgodnie z Narodowym Programem Zdrowia monitorowana jest realizacja zadań wskazanych w przepisach o zdrowiu publicznym. Pierwsza informacja na podstawie monitoringu dotyczyła lat 2016–2017. W okresie tym rozpoczęła się realizacja licznych projektów edukacyjnych, profilaktycznych, badawczych i wspierających o zasięgu ogólnopolskim (takich jak Narodowe Centrum Edukacji Żywieniowej, Linia wsparcia dla osób w kryzysie psychicznym, Serwis Zdrowie). Realizowanych było 71 tysięcy programów lub działań na rzecz poprawy zdrowia populacji. W tych ramach podjęto 96% z 388 zadań określonych w Narodowym Programie Zdrowia. Największy udział w realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego miały jednostki samorządu terytorialnego (66% zadań), dominowały działania promocyjno-edukacyjne oraz profilaktyczne, pozostałe 34% zadań realizowała administracja rządowa. W ramach monitoringu zgromadzone zostały dane epidemiologiczne, pochodzące z badań, które nigdy dotąd nie były realizowane w podobnej skali. Dotyczą one, szczegółowo, stanu zdrowia osób nie tylko zgłaszających się na leczenie, ale również nieuświadomionych lub niezrealizowanych potrzeb zdrowotnych.

Analiza danych epidemiologicznych wskazuje, że największymi wyzwaniami zdrowia publicznego są przewlekłe choroby niezakaźne (choroby układu sercowo-naczyniowego, nowotwory, cukrzyca, przewlekłe choroby układu oddechowego), uwarunkowane w większości stylem życia (palenie tytoniu, konsumpcja alkoholu, zła dieta, niewystarczająca aktywność fizyczna) oraz środowiskiem fizycznym
i psychologicznym.

**Zadanie 1: Opracowanie programu działań skierowanych do osób starszych chorych na choroby otępienne, służącego zapewnieniu kompleksowego wsparcia osobom cierpiącym na choroby otępienne, w tym chorobę Alzheimera**, **poprzez:**

* zwiększenie świadomości społecznej na temat chorób otępiennych, w tym choroby Alzheimera,
* połączenie rozproszonych obecnie działań prowadzonych na rzecz tych osób,
* zapewnienie opieki dostosowanej do zidentyfikowanych potrzeb, a także poszerzenie informacji o ścieżce diagnostyki i leczenia osób z zaburzeniami otępiennymi.

**Rozwiązywany problem:** W ramach funkcjonującego w Polsce powszechnego systemu opieki zdrowotnej nie stworzono dotychczas narzędzi efektywnego i kompleksowego rozwiązywania problemów osób z chorobami otępiennymi (w tym m.in. chorobą Alzheimera) i innymi przewlekłymi chorobami mózgu skutkującymi zaburzeniami pamięci (m.in. chorobą Parkinsona, chorobą Huntingtona) oraz ich rodzin. W 2010 r. niemal 92% chorych na demencję w Polsce przebywało w domu
od początku choroby aż do śmierci. Wynika stąd, że opieka nad chorym z demencją spoczywa głównie na opiekunach wywodzących się z rodziny lub zaangażowanych przez rodzinę. Biorąc pod uwagę aktualny zakres formalnych usług opiekuńczych
dla tej grupy pacjentów można przypuszczać, że struktura opieki nad nimi w ciągu ostatniej dekady nie uległa poprawie. Opieka pozainstytucjonalna sprawowana
w warunkach domowych obecnie głównie przez opiekunów nieformalnych wiąże się
z dużym obciążeniem psychicznym i fizycznym opiekunów, którzy częstokroć
nie dysponują dostateczną wiedzą i umiejętnościami, żeby właściwie ją sprawować.
W dłuższej perspektywie sytuacja ta ma również negatywny wpływ na stan zdrowia samych opiekunów czy też inne aspekty ich życia (rodzinnego, zawodowego, społecznego itp.). System ochrony zdrowia w obecnym kształcie nie obejmuje przeznaczonych dla tej grupie pacjentów świadczeń opiekuńczych uwzględniających ich potrzeby zdrowotne i perspektywy terapeutyczne. Z tego względu osoby te,
w zależności od stadium choroby, są obejmowane różnymi rodzajami świadczeń opieki zdrowotnych – od świadczeń POZ i AOS, przez świadczenia opieki długoterminowej, po świadczenia psychiatryczne w warunkach szpitalnych. Brakuje natomiast kompleksowego podejścia i koordynacji opieki zdrowotnej pozwalającej objąć pacjenta i jego rodzinę odpowiednim wsparciem w środowisku lokalnym.

Celem przygotowania kompleksowego dokumentu obejmującego działania prowadzone na rzecz osób z zaburzeniami otępiennymi i ich opiekunów jest przede wszystkim zwiększenie świadomości społecznej na temat choroby, połączenie rozproszonych obecnie działań, a także poszerzenie informacji o ścieżce diagnostyki
i leczenia.

W praktyce, zapisy niniejszego dokumentu mają wpłynąć na:

1. podniesienie świadomości społecznej na temat choroby (w tym przeciwdziałanie dyskryminacji i niezrozumieniu, doświadczanego przez chorych i ich opiekunów),

2. wsparcie wczesnej diagnostyki,

3. wskazanie głównych obszarów działań wspierających chorych i ich opiekunów (w tym informacyjnych, szkoleniowych, koordynacji opieki zdrowotnej i pomocy społecznej),

4. wprowadzenie mechanizmów dotyczących monitorowania danych na temat chorobowości oraz

5. podjęcie inicjatyw w zakresie badań naukowych nad epidemiologią, potencjalną prewencją i sposobami leczenia

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Zdrowia

**Instytucje współpracujące:** Ministrowie właściwi do spraw: zabezpieczenia społecznego, rodziny, pracy, rozwoju regionalnego, Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ), samorządy województw

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025 r.

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, w tym NPZ, środki unijne w perspektywie 2022-2027

**Zadanie 2: Organizacja konferencji/spotkań skierowanych do wybranych grup w populacji generalnej na temat wybranych zagadnień zdrowotnych (np. profilaktyka chorób cywilizacyjnych, promowanie przesiewowych programów wykrywania chorób).**

**Rozwiązywany problem:** Zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców województwa na temat wybranych zagadnień zdrowotnych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy Wojewódzkie

**Instytucje współpracujące:** Samorządy zawodowe, uczelnie, podmioty lecznicze, organizacje pozarządowe, duchowieństwo.

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

# Priorytet: Dostęp do dóbr i usług

Równy dostęp do dóbr i usług dla każdego obywatela RP wyraża się w art. 32 Konstytucji, Każdy obywatel ma prawo mieć taki sam dostęp do tych dóbr i usług, które są świadczone publicznie, a więc zarówno na szczeblu centralnym, jak
i samorządowym. Dodatkowo warto wspomnieć o art. 6 Konstytucji: „1. Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i równego dostępu do dóbr kultury, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju.”. Artykuł ten podkreśla, jak istotne z punktu widzenia państwa jest narodotwórcza rola kultury i że każdy ma prawo do wspólnego dziedzictwa narodowego.

Ustawa równościowa wyznacza obszary, gdzie ten dostęp ma być równy, czyli: „instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy (…), zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie”[[91]](#footnote-91). Zakaz dyskryminacji jest natomiast zawarty w art. 6: „Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Dostęp do dóbr i usług stanowi część codziennej aktywności i jest elementem funkcjonowania w społeczeństwie. Wśród grup narażonych na dyskryminację
w dostępie do dóbr i usług można wymienić osoby ze szczególnymi potrzebami, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze i osłabione chorobami, kobiety
w ciąży, osoby z małymi dziećmi, w tym z wózkami dziecięcymi, osoby mające trudności w komunikowaniu się z otoczeniem (także z rozumieniem języka pisanego albo mówionego).

Osoby z niepełnosprawnościami i seniorzy stanowią znaczną część naszego społeczeństwa. Ocenia się, że nawet 30% naszego społeczeństwa może mieć trwałe lub czasowe ograniczenia w mobilności czy percepcji. Korzystają lub mają prawo
do korzystania z tych samych usług i produktów. Z uwagi na istniejące bariery architektoniczne, komunikacyjne i informacyjne w przestrzeni publicznej nie mogą na równych zasadach korzystać z usług publicznych. Problem ten dotyczy nie tylko osób z niepełnosprawnościami, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności, ale także np. osób starszych lub obcokrajowców, którzy funkcjonują podobnie jak osoby
z niepełnosprawnościami stale lub czasowo.

Kolejnym wyzwaniem, przed jakim staje Polska jest problem starzejącego się społeczeństwa, co dokonuje się najszybciej pośród państw unijnych. Populacja osób powyżej 65. roku życia stanowi obecnie 18% mieszkańców Polski. W 2025 r. osiągnie 22% ludności, a w 2050 r. 33%. Według prognoz, seniorzy będą stanowili coraz liczniejszą grupę społeczną – zdrowszą i dłużej aktywną (także zawodowo) niż dziś, ale w znacznej części wymagającą opieki i wsparcia w samodzielnym funkcjonowaniu (szczególnie w przypadku osób sędziwych po 80. roku życia, których liczba w 2030 r. wyniesie około 2,2 mln). Wraz z przesuwaniem się granicy długości życia zauważalny jest wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami wynikającymi między innymi
z osłabienia wzroku, słuchu, narządu ruchu. Ryzyko wykluczenia społecznego dotyczy nie tylko osób starszych. W równym stopniu narażonych na nie, zgodnie z danymi
ze spisu powszechnego, jest około 4,7 mln osób z niepełnosprawnościami mieszkających w Polsce – czyli około 12,2% naszego społeczeństwa. W zależności od przyjętej definicji niepełnosprawności ta grupa może liczyć od 4,9 mln do nawet 7,7 mln osób, choć brakuje dokładnej statystyki.

Zmiany w strukturze społecznej Polski wynikają również z migracji. Obserwowany jest znaczny wzrost liczby cudzoziemców przyjeżdzających do Polski, co stanowi znaczne obciążenie dla administracji państwowej prowadzącej sprawy z zakresu legalizacji ich pobytu i zatrudnienia na terytorium RP. Wydłużający się czas trwania procedur rodzi problemy dla pracodawców chcących zatrudnić obcokrajowców. Konieczne jest wprowadzanie kolejnych rozwiązań i instrumentów poprawiających obsługę cudzoziemców w zakresie obsługi administracyjnej.

Zadania realizowane w ramach programu mają mieć wpływ na jakość obsługi klienta – cudzoziemca, w szczególności na przejrzystość przekazywanych informacji i lepsze zrozumienie wymagań kraju przyjmującego. Pomoże to w składaniu przez obywateli państw trzecich poprawnie wypełnionych dokumentów, spokojniejszych relacji urzędnika z klientem, a co za tym idzie, do zbudowania pozytywnego obrazu polskiego urzędu przyjaznego dla swoich interesantów. Może to zostać osiągnięte poprzez stworzenie przyjaznych i ergonomicznych warunków świadczenia usług na rzecz cudzoziemców, a także poprzez ułatwienie i unowocześnienie dostępu
do świadczonych przez urzędy usług obywatelom państw trzecich.

Wzmocnienie potencjału osób pracujących z cudzoziemcami w bezpośredni sposób wpłynie na jakość i sprawność realizacji wniosków cudzoziemców poprzez przygotowanie pracowników administracji w zakresie kompetencji językowych, komunikacyjnych i merytorycznych

W tym kontekście ważne jest też działanie ukierunkowane na podniesienie poziomu wiedzy obywateli państw trzecich z zakresu legalizacji pobytu i legalizacji zatrudnienia w Polsce, co usprawni wszelkie czynności administracyjne prowadzone w urzędzie.

## Poprawa dostępności usług publicznych

**Dostępność**

Usuwanie barier i zapewnienie dostępności dla wszystkich obywateli, w tym przede wszystkim osób doświadczających trudności w mobilności czy percepcji, stanowi jedno z kluczowych zadań urzeczywistniających zasady sprawiedliwości społecznej. Od kondycji dostępności zależy stopień rozwoju tak bardzo dziś potrzebnych więzi społecznych – budowanych również na drodze międzypokoleniowej integracji. Ponadto dostępność wpływa na wiele obszarów życia wszystkich obywateli determinując ich indywidualną sytuację społeczną i ekonomiczną. Do bieżących wyzwań w obszarze dostępności należą m.in.: opracowanie spójnych standardów dostępności, podniesienie świadomość wymagań związanych z dostępnością, doskonalenie dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych oraz materiałów multimedialnych, zwiększenie możliwości komunikacji urzędowej w formie alternatywnej.

Obowiązek przystosowania urzędów i instytucji do właściwej obsługi osób starszych oraz osób z niepełnosprawnością wynika z ustawy z dnia 19 lipca 2019 r.
o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2020 r. poz. 1062)[[92]](#footnote-92), ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności stron internetowych oraz aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 848), a także z ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz.U. z 2017 r. poz. 1824). Ponadto ratyfikowana przez Polskę Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych nakłada obowiązek systematycznego szkolenia pracowników administracji publicznej w zakresie kontaktu obsługi osób
z niepełnosprawnościami.

Mimo to, znaczna część urzędów administracji publicznej nadal nie jest dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza osób starszych oraz osób
z niepełnosprawnościami. Osoby te mają utrudniony dostęp do usług publicznych i są narażone na dodatkowe koszty (np. muszą ustanawiać pełnomocnika, wydawać upoważnienia innym osobom ze względu na brak możliwości osobistego stawiennictwa, posiadają ograniczony dostęp do tłumacza języka migowego, mają ograniczony dostęp do informacji ze względu na niedostępność cyfrową serwisu internetowego lub dokumentów urzędowych, które są napisane nieprzystępnym językiem lub ze względu na bariery proceduralne).

W celu poprawy tej sytuacji przyjęto rządowy program Dostępność Plus na lata 2018-2025[[93]](#footnote-93). Jego celem jest poprawa dostępności przestrzeni publicznej, w tym architektury, transportu, produktów i usług na szeroką skalę. Służyć ma podniesieniu jakości i zapewnieniu niezależności życia dla osób o szczególnych potrzebach, w tym osób starszych i osób z trwałymi lub czasowymi trudnościami w zakresie mobilności lub percepcji. Program skupia się na 8 głównych obszarach wsparcia: architekturze, transporcie, edukacji, służbie zdrowia, cyfryzacji, usługach, konkurencyjności oraz koordynacji. Realizując założenia programu w zakresie fizycznego dostosowanie przestrzeni publicznej do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami w 2019 r. uchwalono ustawę o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Znaczna część urzędów i instytucji administracji publicznej ma swoje siedziby
w budynkach, które powstawały kilkadziesiąt lat temu. Ówczesne wymogi prawa budowlanego nie obejmowały rozwiązań architektonicznych i komunikacyjnych uwzględniających specyficzne potrzeby osób starszych czy z niepełnosprawnościami. Skutkiem tej sytuacji jest obecny stan instytucji publicznych, który nie spełnia często podstawowych norm w zakresie dostępności architektonicznej i komunikacyjnej,
co stanowi podstawowy warunek wprowadzania nowych rozwiązań technicznych
i udogodnień umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami korzystanie z usług publicznych. Zgodnie z zapisami ustawy uruchomiono Fundusz Dostępności, dzięki któremu finansowane są pożyczki na dostosowanie budynków użyteczności publicznej i mieszkalnictwa wielorodzinnego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
i seniorów (windy, platformy, podjazdy itp.).

Program Dostępność Plus przewiduje również działania związane z poprawą dostępności usług oraz podnoszeniem kompetencji kadr podmiotów publicznych
w zakresie dostępności. Przewiduje się m.in. kontynuację projektów szkoleniowych dla architektów, projektantów, urbanistów oraz służb nadzoru budowlanego z zasad projektowania uniwersalnego, a także uruchomienie centrum doradczego w zakresie wdrożenia zobowiązań w zakresie dostępności architektonicznej wynikających
z ustawy o zapewnianiu dostępności. Ponadto planowane są granty dla jednostek samorządu terytorialnego na ich wyposażenie pod kątem poprawy dostępności oraz wdrożenie standardów dotyczących zatrudniania pracowników zgodnie z zasadami dostępności. W programie będą także prowadzone szkolenia dla koordynatorów dostępności, którzy zgodnie z ustawą muszą być powołani w każdym organie władzy publicznej. Wypracowane zostaną rozwiązania ułatwiające zatrudnianie osób
z niepełnosprawnościami w urzędach administracji publicznej. Weryfikowane będą także procedury związane z obsługą klienta w urzędach administracji publicznej pod kątem zapewnienia dostępności oraz realizowane wsparcie urzędów we wdrożeniu wypracowanych wniosków i rekomendacji.

**Nieodpłatna pomoc prawna**

W 2019 r. najwięcej tj. 71,1% beneficjentów nieodpłatnej pomocy prawnej
i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego było w wieku produkcyjnym, czyli pomiędzy 18. a 65. rokiem życia. Osoby w wieku poprodukcyjnym powyżej 65. roku życia stanowiły aż 28,4% beneficjentów. Często są to osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, które mają problemy z osobistym stawiennictwem
w punkcie. Takim osobom oraz osobom doświadczającym trudności w komunikowaniu się, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się, może być udzielana nieodpłatna pomoc prawna lub świadczone nieodpłatne poradnictwo obywatelskie, z wyłączeniem nieodpłatnej mediacji, także poza punktem albo za pośrednictwem środków porozumiewania się
na odległość. W 2018 r. łącznie osób z orzeczeniami było 21 500. Od 2019 r. korzystający nie muszą legitymować się orzeczeniem o niepełnosprawności podczas korzystania z nieodpłatnej pomocy. Osoby z niepełnosprawnościami mogą natomiast od ubiegłego roku korzystać z porady w innym miejscu niż siedziba punktu,
np. w miejscu zamieszkania lub pobytu. Liczba osób, które skorzystały z takiej specjalnej pomocy w 2019 r., wyniosła 4584. Nie oznacza to jednak, że jest
to faktyczna liczba osób z niepełnosprawnościami korzystających z nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnej porady obywatelskiej. Część osób
z niepełnosprawnościami mogła się udać do punktów samodzielnie. Nie jest jednak znana liczba takich osób, ponieważ w aktualnym stanie prawnym nie jest wymagane przedstawianie oświadczeń o niepełnosprawności. Niewątpliwie usługi świadczone
w innej formie poza siedzibą punktu wymagają intensywnej promocji w środowisku lokalnym, tak aby informacja o nieodpłatnej pomocy i formach jej świadczenia dotarła do jak najszerszego grona osób najbardziej potrzebujących pomocy (starszych
i z niepełnosprawnościami).

Z danych posiadanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości (uzyskanych z urzędów wojewódzkich) wynika, że w pierwszej połowie 2020 r. udzielono łącznie 155 513 nieodpłatnych porad prawnych i obywatelskich w tym 131 319 porad prawnych oraz 24 194 porad obywatelskich. Nieodpłatna pomoc była świadczona w 1 522 punktach. Średnia liczba porad w skali kraju w omawianym okresie wyniosła ponad 102 porady na jeden punkt, co wynosi ponad 17 porad miesięcznie na jeden punkt. W pierwszej połowie 2020 r. odnotowano znaczny spadek liczby udzielonych porad. W okresie tym udzielono ich 155 513, podczas gdy w pierwszej połowie 2019 r. udzielono ponad
230 000, zaś w pierwszej połowie 2018 r. udzielono 199 325 porad. Spadek udzielonych w powyższym okresie sprawozdawczym wynika najprawdopodobniej
z obowiązującym w Polsce stanem epidemii. Można o tym przesądzać znacznie niższa liczba udzielonych porad w drugim kwartale bieżącego roku w porównaniu do drugiego kwartału 2019 i 2018 roku. Bowiem od połowy marca 2020 r. na terenie kraju obowiązywał stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie, trwającego do tej pory, stanu epidemii coraz więcej powiatów zaczęło świadczyć nieodpłatną pomoc w trybie zdalnym alternatywnym do trybu stacjonarnego świadczenia tej pomocy. Na uwagę zasługuje fakt, że wprowadzenie możliwości udzielania nieodpłatnej pomocy w czasie epidemii w trybie zdalnym przy wykorzystaniu środków porozumiewania
się na odległość skutkowała tym, że z tej pomocy zaczęli korzystać Polacy mieszkający poza granicami kraju.

**Prosty język urzędowy**

Trudności w zrozumieniu pism otrzymywanych z urzędów nie są zjawiskiem nowym. Obywatele często skarżą się, że nie są w stanie zrozumieć, czego się od nich oczekuje. Coraz więcej urzędów zauważa potrzebę zmian w tym obszarze
i wprowadza innowacje w sposobie przekazywania informacji klientom swoich instytucji. Warto podkreślić, że uproszczenie języka urzędowego jest rekomendowane przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów i Szefa Służby Cywilnej.

Treści na Portalu RP (gov.pl) publikowane są zgodnie z zasadami WCAG[[94]](#footnote-94), tak by były zrozumiałe i czytelne dla wszystkich obywateli. Od 23 września 2020 treści publikowane na BIP urzędów centralnych będą musiały być zgodne z WCAG. Poza spełnieniem tych wytycznych, stosowane są zasady dostępności poprzez dbanie
o zrozumiałość treści, opierające się na zasadach prostego języka, zwłaszcza w kartach usług. To konieczne, aby wszystkie usługi cyfrowe były dostępne dla wszystkich obywateli, także obcokrajowców, osób z niepełnosprawnościami kognitywnymi czy niedosłyszących.

Całkowite spełnienie wytycznych WCAG2.1 na poziomie AA wpisane do ustawy o dostępności cyfrowej jest rękojmią pełnej dostępności dla wszystkich obywateli.

Realizacja wytycznych pozwoli na rozwiązanie podstawowej bariery technicznej dostępności na minimalnym poziomie dla osób niewidomych lub słabo widzących. Wdrożenie zasad prostego języka sprawi, że informacje będą zrozumiałe dla wszystkich tych, dla których język polski jest językiem obcym.

**Zadanie 1: Stworzenie Projektu „Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami”**

**Rozwiązywany problem:** Dostosowanie funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości do potrzeb osób z niepełnosprawnościami poprzez podniesienie kompetencji kadr sektora sprawiedliwości w zakresie praw osób z niepełnosprawnościami kontaktów
z tymi osobami oraz wdrażanie usprawnień z zakresu dostępności poprzez dostosowanie budynków, w których funkcjonują sądy powszechne poprzez inwestycje infrastrukturalne oraz doposażenie w postaci zakupu urządzeń (np. podjazdy, pętle indukcyjne, oznakowania) przyczyniające się do poprawy dostępności sądów dla osób z niepełnosprawnościami.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Sprawiedliwości

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

**Zadanie 2: Likwidacja barier poziomych i pionowych w przestrzeniach komunikacyjnych budynków administracji publicznej oraz instalacja urządzeń
i innych środków technicznych ułatwiających obsługę osób
z niepełnosprawnościami.**

**Rozwiązywany problem:** Brak pełnego dostępu do usług publicznych z powodu istniejących barier zewnętrznych i barier wewnętrznych w przestrzeniach komunikacyjnych budynków oraz brak możliwości komunikacji i obsługi osób z różnymi niepełnosprawnościami.

**Instytucja odpowiedzialna:** Wszystkie urzędy wojewódzkie

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, Fundusz Solidarnościowy

**Zadanie 3:** **Zapewnienie dostępności cyfrowej serwisu gov.pl poprzez stosowanie wytycznych WCAG.**

**Rozwiązywany problem:** Wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby osób starszych, niedowidzących, niedosłyszących i głuchych

**Instytucja odpowiedzialna:** minister właściwy ds. informatyzacji

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Polska Cyfrowa (84,63%) i w ramach posiadanych limitów wydatków (15, 37%)

**Zadanie 4:** **Przystosowanie urzędów i instytucji do właściwej obsługi osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami poprzez wprowadzenie rozwiązań uwzględniających potrzeby tych grup.**

**Rozwiązywany problem:** Dostęp do budynku i usług ministerstw dla osób
z niepełnosprawnościami i starszych

**Instytucja odpowiedzialna:** Wszystkie ministerstwa

**Instytucje współpracujące:** Centrum Obsługi Administracji Rządowej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5: Zwiększenie dostępności do usług nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego dla osób
z niepełnosprawnościami.**

**Rozwiązywany problem:** Podjęcie zintensyfikowanych działań mających na celu promocję systemu nieodpłatnej pomocy prawnej wśród ogółu obywateli, szczególnie wśród seniorów i osób z niepełnosprawnościami. Utworzenie Funduszy Edukacji Prawnej i Rozwoju Systemu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego oraz Edukacji prawnej, z którego środków będą finansowane działania promocyjne.

Monitorowanie powiatów pod kątem dostępności usług dla osób
z niepełnosprawnościami. Analiza danych statystycznych dotyczących liczby osób
z niepełnosprawnościami korzystających z pomocy. Wprowadzenie na stałe rozwiązania umożliwiającego korzystanie z nieodpłatnej pomocy w trybie zdalnym jako alternatywy dla stacjonarnego świadczenia tej pomocy.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Sprawiedliwości

**Instytucje współpracujące:** Samorząd powiatowy, urzędy wojewódzkie

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 6: Budowanie e-usług oraz rozwiązań dotyczących prezentacji informacji na stronie WWW, BIP i mediów społecznościowych urzędów wojewódzkich**

**Rozwiązywany problem:** Brak treści dostępnych cyfrowo

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy wojewódzkie

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 7:** **Przeprowadzenie szkoleń członków korpusu służby cywilnej: redaktorów merytorycznych przygotowujących materiały zamieszczane
na stronach internetowych urzędów oraz redaktorów technicznych, odpowiedzialnych za rozwiązania techniczne w serwisach internetowych**

**Rozwiązywany problem:** Niska dostępność cyfrowa stron internetowych urzędów. Niewystarczające kompetencje urzędników administracji publicznej w zakresie zapewniania dostępności cyfrowej oraz informacyjno-komunikacyjnej

**Instytucja odpowiedzialna:** KPRM; Szef Służby Cywilnej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2021-2022

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

**Zadanie 8:** **Przeprowadzenie szkoleń dla koordynatorów do spraw dostępności w urzędach**

**Rozwiązywany problem:** Brak zapewnienia dostępności urzędów dla osób
ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami. Niewystarczające kompetencje urzędników administracji publicznej w zakresie zapewniania różnych wymiarów dostępności (architektonicznej, cyfrowej, informacyjno-komunikacyjnej)

**Instytucja odpowiedzialna:** KPRM; Szef Służby Cywilnej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

**Zadanie 9:** **Wdrożenie usprawnień dotyczących obsługi klienta, rekrutacji oraz zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami w urzędach administracji publicznej.**

**Rozwiązywany problem:** Brak dostosowania procedur w urzędach do właściwej rekrutacji i zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza osób
z niepełnosprawnościami. Niewystarczające kompetencje urzędników administracji publicznej w zakresie rekrutacji i zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami

**Instytucja odpowiedzialna:** KPRM; Szef Służby Cywilnej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy, w których działa korpus służby cywilnej

**Planowany czas realizacji:** 2022-2023

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

**Zadanie 10: Realizacja rządowego programu Dostępność Plus 2018-2025: działanie 18 „Dostępne treści multimedialne” oraz działanie 25 „Kultura bez barier”.**

**Rozwiązywany problem:** Brak dostępu do niektórych treści kulturalnych dla osób z niepełnosprawnościami.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

**Instytucje współpracujące:** PFRON, jednostki samorządu terytorialnego wraz
z jednostkami organizacyjnymi, muzea, instytucje kultury, służby konserwatorskie, kościoły i związki wyznaniowe, organizacje pozarządowe, MEN, KRRiTV, PISF, Biblioteka Narodowa, nadawcy, producenci, dystrybutorzy treści multimedialnych PFRON, jednostki samorządu terytorialnego wraz z jednostkami organizacyjnymi, muzea, instytucje kultury, służby konserwatorskie, kościoły i związki wyznaniowe, organizacje pozarządowe, MEN, KRRiTV, PISF, Biblioteka Narodowa, nadawcy, producenci, dystrybutorzy treści multimedialnych **Planowany czas realizacji:** 2019-2025

**Źródło finansowania:** Rządowy program Dostępność Plus

**Zadanie 11: Realizacja Programu Inwestycji Dworcowych**

**Rozwiązywany problem:** Systematyczne dostosowywanie dworców kolejowych
do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz osób o ograniczonej sprawności ruchowej

**Instytucja odpowiedzialna:** PKP S.A.

**Instytucje współpracujące:** JST, zarządca infrastruktury

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** Środki zewnętrzne oraz środki własne spółki

**Zadanie 12: Poprawa dostępności publicznego transportu zbiorowego poprzez dostosowanie dworców do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
i osób o ograniczonej sprawności ruchowej.**

**Rozwiązywany problem:** Niewystarczająca dostępność dworców autobusowych spełniających potrzeby osób z niepełnosprawnościami i osób o ograniczonej sprawności ruchowej

**Instytucja odpowiedzialna:** Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Ministerstwo Infrastruktury

**Instytucje współpracujące:** Urzędy Wojewódzkie

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** Środki własne właścicieli dworców

**Zadanie 13: Przeprowadzenie aktualizacji procedury asysty**

**Rozwiązywany problem:** Eliminacja luk w procesie obsługi pasażerów
z niepełnosprawnościami i systematyczne zwiększanie poziomu satysfakcji pasażerów

**Instytucja odpowiedzialna:** PKP S.A.

**Instytucje współpracujące:** Kolejowi przewoźnicy pasażerscy, zarządca infrastruktury

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** Środki własne spółki

**Zadanie 14:** **Zapewnienie otoczenia prawnego w celu zwiększenia dostępności usług turystycznych oraz usług hotelarskich dla osób
z niepełnosprawnościami**

**Rozwiązywany problem:** Zwrócenie uwagi na potrzeby osób
z niepełnosprawnościami przy tworzeniu mechanizmów regulacji rynku turystycznego, ze szczególnym uwzględnieniem programu dofinansowania zadań publicznych
z zakresu turystyki

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rozwoju i Technologii

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pozarządowe, które pozyskają środki
w ramach konkursów dotacyjnych na realizację zadań publicznych z zakresu turystyki

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 15: Przeprowadzenie szkolenia pracowników i funkcjonariuszy Straży Granicznej.**

**Rozwiązywany problem:** Poprawa jakości obsługi cudzoziemców przez pracowników i funkcjonariuszy Straży Granicznej

**Instytucja odpowiedzialna:** Komenda Główna Straży Granicznej

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** Budżet własny Komendy i środki UE

**Zadanie 16:** **Utworzenie transgranicznej usługi „Wyślij pismo ogólne”.**
Usługa umożliwia cudzoziemcom wysłanie dokumentów, pism, wniosków i zgłoszeń do podmiotów publicznych, w ramach tzw. logowania transgranicznego. Dzięki usłudze osoby posiadające zagraniczne środki identyfikacji elektronicznej będą mieć możliwość skontaktowania się z instytucjami administracji publicznej w Polsce

**Rozwiązywany problem:** Zwiększenie dostępności usługi dla cudzoziemców

**Instytucja odpowiedzialna:** minister właściwy ds. informatyzacji

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 17: Sporządzenie instrukcji wypełniania formularzy urzędowych w językach obcych, a także opublikowanie na stronie internetowej urzędów szczegółowych informacji w językach obcych.**

**Rozwiązywany problem:** Pomoc cudzoziemcom w dostępie i w załatwieniu spraw administracyjnych. Poprawa jakości usług świadczonych cudzoziemcom przez urzędy.

**Instytucja odpowiedzialna:** Dolnośląski Urząd Wojewódzki, Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki, Lubelski Urząd Wojewódzki, Lubuski Urząd Wojewódzki, Łódzki Urząd Wojewódzki, Małopolski Urząd Wojewódzki, Mazowiecki Urząd Wojewódzki, Opolski Urząd Wojewódzki, Podkarpacki Urząd Wojewódzki, Podlaski Urząd Wojewódzki, Pomorski Urząd Wojewódzki, Śląski Urząd Wojewódzki, Świętokrzyski Urząd Wojewódzki, Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki, Wielkopolski Urząd Wojewódzki, Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki.

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwa

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 18:** **Utworzenie państwowego zasobu kadrowego tłumaczy języka migowego.**

**Rozwiązywany problem:** Mała dostępność tłumaczy języka migowego.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** -

**Planowany czas realizacji:** 2022-2026 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami poprzez umożliwienie im wykorzystania nowych technologii przeciwdziałających e-wykluczeniu

Dostęp do usług publicznych podlega ciągłym zmianom ze względu na m.in. rozwój technologii, zmianę potrzeb odbiorców, jak również poszerzanie się katalogu odbiorców, w szczególności w obrębie grupy interesantów o specjalnych potrzebach czy obcokrajowców. Urzędy oferują drogą elektroniczną coraz szerszy wachlarz usług oraz istotnych informacji. Ułatwia to kontakt z obywatelami, przyspiesza działanie urzędu oraz przyspiesza załatwianie spraw urzędowych przez obywateli. Postępująca cyfryzacja administracji publicznej rodzi potrzebę zwiększania kompetencji cyfrowych obywateli.

Problemem nadal jest równy dostęp do technologii dla wszystkich obywateli. W 2019 r. 15%[[95]](#footnote-95) obywateli w wieku 16-74 lata, czyli 4,5 miliona mieszkańców naszego kraju, były to osoby wykluczone cyfrowo, poza zasięgiem gospodarki cyfrowej, które nie odnoszą korzyści związanych z rozwojem technologicznym. Kolejne 56% nie posiada nawet podstawowych kompetencji cyfrowych. Podstawowe lub ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe prezentuje tylko 44%, co plasuje nasz kraj na 24. pozycji w UE, 14 pkt. proc. poniżej średniej unijnej.

W Polsce jedynie 71,7% gospodarstw domowych może korzystać z usług dostępu do Internetu o przepustowości co najmniej 30 Mb/s. Istnieją duże dysproporcje geograficzne w możliwościach korzystania z usług dostępu do szybkiego Internetu pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi. Na poniższym wykresie przedstawiono strukturę dostępności usług dostępu do Internetu w Polsce w odniesieniu do rodzaju miejscowości oraz jakości usług, z jakich mogą korzystać mieszkańcy tych miejscowości (w Mb/s):

Terytorialne różnice w możliwości dostępu do szybkiego Internetu stanowią obecnie jeden z najważniejszych czynników utrwalających dysproporcje społeczne pomiędzy mieszkańcami miast i wsi. Mieszkańcy obszarów wiejskich z natury mają utrudniony fizyczny dostęp m.in. do usług administracji publicznej, opieki medycznej czy instytucji kultury. Dostęp ten może być jednak realizowany za pomocą środków komunikacji elektronicznej – do administracji publicznej w drodze korzystania z e-usług, do opieki medycznej za pomocą rozwiązań z zakresu telemedycyny, z kolei do instytucji kultury w postaci wirtualnych muzeów – do czego jednak niezbędne jest posiadanie szybkiego łącza internetowego. Dostęp do szybkiego Internetu jest także szansą wyrównania szans edukacyjnych i zawodowych osób o rożnych rodzajach i stopniach niepełnosprawności – pozwala bowiem na podejmowanie aktywności z domu, dzięki czemu osoby z niepełnosprawnościami mogą „ominąć" fizyczne bariery
w przestrzeniach publicznych.

W zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii w kształceniu uczniów podstawową barierą uniemożliwiającą popularyzację takich modeli kształcenia jest brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach. Brak takiego dostępu uniemożliwia nauczycielom i uczniom korzystanie podczas lekcji z cyfrowych treści i narzędzi edukacyjnych. Różnice w dostępie szkół do szybkiego Internetu i wykorzystaniu
go w procesie edukacji są jedną z głównych przyczyn nierówności szans edukacyjnych uczniów oraz bezpośrednio przekładają się na różny poziom przygotowania kompetencji uczniów do poruszania się w nowoczesnym społeczeństwie i gospodarce. Na koniec 2015 roku jedynie 20% szkół mogło korzystać z usług dostępu do Internetu o przepustowości co najmniej 100 Mb/s, a ponad 40% szkół nie mogło korzystać
z usług dostępu do Internetu o przepustowościach przekraczających 10 Mb/s. Problem dotyczył zarówno szkół z najmniejszych miejscowości, jak i głównych ośrodków miejskich. Brak dostępu do szybkiego Internetu w szkołach uniemożliwia przeprowadzenie transformacji systemu edukacji w kierunku modelu opartego
o nauczanie z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Ogólnopolska Sieć Edukacyjna umożliwi wszystkim szkołom w Polsce korzystanie z usług dostępu
do Internetu o symetrycznej przepustowości co najmniej 100 Mb/s wraz
z zaawansowanymi usługami bezpieczeństwa sieciowego i teleinformatycznego,
w tym usługami uniemożliwiającymi uczniom dostęp do treści, które zagrażają ich prawidłowemu rozwojowi. Usługi świadczone w ramach Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej są co do zasady bezpłatne.

Obecnie jedynie ok 60% informacji i usług prezentowanych na stronach internetowych jest dostępnych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. Oznacza to, że co najmniej kilkaset tysięcy do dwóch milionów obywateli nie może efektywnie skorzystać z możliwości, jakie daje Internet i musi bądź to korzystać z pomocy osób trzecich, bądź przemieszczać się do urzędu, aby załatwić podstawowe sprawy. Istnieje niebezpieczeństwo, że może to nawet spowodować brak dostępu do najbardziej istotnych informacji, takich jak informacje o sytuacjach kryzysowych czy o zagrożeniu. W kontekście dostępności informacji dla wszystkich obywateli istotne jest zapewnienie rozwiązań technicznych umożliwiających korzystanie z nich przez osoby
z niepełnosprawnościami. Stąd informacje udostępniane na stronach internetowych urzędów administracji publicznej powinny charakteryzować się dostępnością
i czytelnością dla wszystkich użytkowników, również dla osób z niepełnosprawnościami.

Jak wynika z kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli pod koniec 2015 roku, najczęściej powtarzające się błędy, związane z dostępnością stron internetowych to: błędy wpływające na prawidłowe odczytywanie zawartości strony przez programy asystujące, np. tzw. czytniki ekranu (błędy na ponad 95% zbadanych stron); problemy z dostępnością stron internetowych dla użytkowników posługujących się głównie klawiaturą (78% zbadanych stron). Tylko pięć (z 23 zbadanych) stron było w pełni dostępnych z poziomu klawiatury. Na pozostałych stronach znacznik klawiatury
(tzw. fokus) najczęściej był słabo lub w ogóle niewidoczny, zdarzało się, że blokował się na niektórych elementach strony lub niektóre elementy pomijał; niedostosowanie stron (ponad 43%) do wymagań osób słabowidzących, m.in. niewystarczający kontrast między tłem a tekstem, niewłaściwe wyróżnienia treści, brak możliwości zatrzymania przesuwających się informacji; niedostępność materiałów multimedialnych (filmów, nagrań audio) dla osób niewidomych i głuchych. NIK zwraca szczególną uwagę
na błędy utrudniające lub uniemożliwiające prawidłowe odczytywanie treści przez programy asystujące, w tym przede wszystkim na wyjątkowo uciążliwe błędy
w dostępności formularzy zamieszczanych na stronach urzędów. Formularze służące m.in. do kontaktu drogą elektroniczną z urzędem często okazywały się słabo dostępne lub niedostępne dla osób z niepełnosprawnościami – głównie dla osób niewidomych, korzystających z programów czytających.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia NIK, pomimo iż od momentu kontroli minęło
5 lat, nadal istnieje konieczność umożliwienia dostępu do usług, w tym usług cyfrowych oferowanych przez urzędy administracji publicznej osobom z różnymi niepełnosprawnościami oraz konieczność budowania dostępności cyfrowej zgodnie z obowiązującymi przepisami i dobrymi praktykami w tym zakresie.

**Zadanie 1: Powszechny dostęp do szybkiego Internetu**

**Rozwiązywany problem:** Wykluczenie cyfrowe około 28% gospodarstw w Polsce

**Instytucja odpowiedzialna:** minister właściwy ds. informatyzacji

**Instytucje współpracujące:** Urząd Komunikacji Elektronicznej, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** Program Operacyjny Polska Cyfrowa, Krajowy Plan Odbudowy, środki polityki spójności na lata 2021-2027

**Zadanie 2: Wdrożenie Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom kompetencji cyfrowych w Polsce

**Instytucja odpowiedzialna:** minister właściwy ds. informatyzacji

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwa, urzędy wojewódzkie, GUS, NASK, IBE, CPI, CPPC, PARP, uczelnie, samorządy, organizacje społeczne, regionalni liderzy cyfryzacji, organizacje pracodawców, placówki i instytucje edukacyjne, samorządowe instytucje kultury, wojewódzkie i powiatowe biblioteki publicznej.

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** Fundusze unijne; w ramach posiadanych limitów wydatków;

## Promowanie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych

Urząd Zamówień Publicznych realizuje działania związane z zagadnieniem dostępności dla osób z niepełnosprawnościami od 2016 r., kiedy to nastąpiła implementacja do polskiego porządku prawnego unijnych dyrektyw w sprawie zamówień publicznych z 2014 r. Przepisy, które weszły w życie 28 lipca 2016 r., wprowadziły do ustawy Prawo zamówień publicznych obowiązek sporządzania opisu przedmiotu zamówienia – w przypadku zamówień przeznaczonych do użytku osób fizycznych, w tym pracowników zamawiającego – z uwzględnieniem wymagań
w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami lub projektowania
z przeznaczeniem dla wszystkich użytkowników[[96]](#footnote-96). W przypadku, gdy wymagania
te wynikają z aktu prawa Unii Europejskiej, przedmiot zamówienia, w zakresie projektowania z przeznaczeniem dla wszystkich użytkowników, opisuje się przez odesłanie do tego aktu[[97]](#footnote-97). Obowiązek uwzględnienia kwestii dostępności w ramach postępowań o udzielenie zamówienia publicznego został również sformułowany
w Ustawie o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami[[98]](#footnote-98). Mimo obligatoryjnego charakteru przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych w zakresie dostępności, a także sformułowania tego obowiązku również w innych aktach prawnych, odsetek postępowań, w ramach których uwzględniono w opisie przedmiotu zamówienia wymagania w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz projektowania dla wszystkich jest niewystarczający. Dlatego też istnieje potrzeba podnoszenia świadomości instytucji publicznych na temat stosownych regulacji, upowszechniania dobrych praktyk i wzorcowych zapisów dokumentacji zamówienia uwzględniających kwestię dostępności.

**Zadanie 1: Stosowanie w zamówieniach publicznych aspektów społecznych**

**Rozwiązywany problem:** Niski stopień stosowania aspektów społecznych
w zamówieniach publicznych

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Aktywów Państwowych

**Instytucje współpracujące:** Wykonawcy

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Promowanie kwestii dostępności w zamówieniach publicznych.**

**Rozwiązywany problem:** Podnoszenie wiedzy przedstawicieli instytucji publicznych na temat obowiązków w zakresie uwzględniania kwestii dostępności dla osób
z niepełnosprawnościami oraz projektowania dla wszystkich w zamówieniach publicznych wynikających z przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych.

**Instytucja odpowiedzialna:** Urząd Zamówień Publicznych

**Instytucje współpracujące:** –

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

# Priorytet: Budowanie świadomości

Budowanie świadomości w pracach Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania stanowi wciąż ważny element jego działalności. Równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność czy orientację seksualną to główne zadania Pełnomocnika[[99]](#footnote-99). Ścisły związek z nimi ma promowanie
i upowszechnianie pozytywnego wizerunku wszelkich mniejszości w Polsce. Działania takie są niezbędne do podnoszenia wiedzy w społeczeństwie na powyższe tematy,
co przyczyni się do większego poznania i zrozumienia społeczności mniejszościowych
w Polsce.

Zgodnie z badaniami Kantar Public, przeprowadzonymi w październiku 2018 r.[[100]](#footnote-100) Polacy najczęściej dostrzegają dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną lub narodowość oraz tożsamość płciową. Także
w porównaniu z poprzednim rokiem Polacy częściej widzą wzrost występowania różnego rodzaju dyskryminacji, głównie ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, niepełnosprawność oraz światopogląd lub bezwyznaniowość. Częściej też jako przejaw dyskryminacji postrzegane są kwestie związane z zatrudnieniem niż dostępem do usług. Badania wskazują również, że Polacy są w stanie częściej zaakceptować w swoim najbliższym otoczeniu osoby z Ukrainy, niż muzułmanów czy osoby ze schizofrenią.Większość respondentów twierdzi, że nie należy do grupy, która jest narażona na dyskryminację w Polsce. Wśród tych, którzy uważają, że mogą być dyskryminowani, najczęściej zgłaszane było narażenie na nierówne traktowanie
ze względu na wiek, rasę, pochodzenie etniczne i niepełnosprawność czy orientację seksualną. Trzech na stu badanych w 2018 r. doświadczyło dyskryminacji, a dwóch na stu zna osoby dyskryminowane. Nierównego traktowania doświadczano głównie
ze względu na wiek. Najczęściej spotykano się z dyskryminacją w obszarze działalności gospodarczej i zawodowej.[[101]](#footnote-101)

## Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom (inne niż kampanie społeczne)

Świadomość prawna Polaków w kontekście równego traktowania wciąż jest niewielka. Wprawdzie większość obywateli rozpoznaje różne formy i przejawy dyskryminacji
w swoim otoczeniu, jednak nie identyfikuje się z nimi i nie dostrzega przejawów nietolerancji w swoim zachowaniu i postępowaniu, a także nie należy do grupy narażonej na dyskryminację. Tymczasem coraz więcej osób uważa, że mogą być dyskryminowane czy narażone na nierówne traktowanie ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność czy wyznanie.

Jak wynika z raportu Kantar Public utworzonego na potrzeby Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w 2016 r., większość Polaków trafnie rozpoznaje dyskryminację
na rynku pracy i na rynku usług (61-77% w zależności od konkretnego przykładu dyskryminacji), równocześnie odpowiednio jedynie 33% i 25% mieszkańców Polski wie, że jest ona w tych obszarach zakazana przez prawo[[102]](#footnote-102). Zgodnie z badaniem CBOS z 2018 r., wśród grup napotykających w życiu społecznym w Polsce większe trudności i ograniczenia niż inne grupy, trzech na dziesięciu badanych wskazało wyznawców innych religii niż rzymskokatolicka (30%)[[103]](#footnote-103).

Odbędzie się konferencja pod patronatem i z udziałem Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Jej głównym celem będzie zaprezentowanie historii i głównych założeń ww. wyznań oraz ew. trudności, z jakimi się spotykają. W jednym z końcowych paneli konferencji przedstawione zostaną także sposoby przeciwdziałania ew. negatywnemu wizerunkowi, uprzedzeniom czy dyskryminacji. Wydarzenie będzie miało oprawę medialną, a poprzedzone zostanie informacjami w mediach społecznościowych Pełnomocnika oraz serią artykułów, zamieszczanych na stronie Pełnomocnika,
nt. biorących udział w konferencji kościołów i związków wyznaniowych. Po konferencji na stronie Pełnomocnika będą zamieszczone materiały pokonferencyjne.

**Zadanie 1: Opracowanie i wdrożenie planu szkoleń mających na celu budowanie świadomości pracowników poszczególnych urzędów w obszarze potrzeb osób potencjalnie narażonych na dyskryminację**

**Rozwiązywany problem:** Dyskryminacja w miejscu pracy

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy wojewódzkie, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Cykliczne konferencje z udziałem przedstawicieli kościołów
i związków wyznaniowych mających podpisane odrębne umowy z Rządem RP[[104]](#footnote-104).**

**Rozwiązywany problem:** Przeciwdziałanie szerzeniu się stereotypów i uprzedzeń
na tle religijnym.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, kościoły i związki wyznaniowe w Polsce, środowiska i instytucje naukowe zajmujące się zagadnieniami mniejszości wyznaniowych (kwestie historyczne, kulturowe, socjologiczne)

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3:** **Cykliczne konferencje z udziałem przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych. [[105]](#footnote-105)**

**Rozwiązywany problem:** Przeciwdziałanie szerzeniu się stereotypów i uprzedzeń
na tle etnicznym.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, organizacje zrzeszające mniejszości narodowe i etniczne, środowiska i instytucje naukowe zajmujące się zagadnieniami mniejszości wyznaniowych (kwestie historyczne, kulturowe, socjologiczne)

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Opracowanie i wdrożenie certyfikatu dla jednostek, organów
i instytucji promujących równe traktowanie**

**Rozwiązywany problem:** Niska widoczność liderów i ich działań w zakresie równego traktowania.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5:** **Badania społeczne i międzynarodowa konferencja naukowa dotycząca praw mężczyzn**

**Rozwiązywany problem:** Brak debaty dotyczącej obszarów dyskryminacji mężczyzn.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2024-2026

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 6: Konferencja z organizacjami reprezentującymi prawa ojców**

**Rozwiązywany problem:** Brak debaty dotyczącej obszarów dyskryminacji mężczyzn.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2024-2026

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji

Według badania CBOS z 2018 roku „Komu żyje się najtrudniej”[[106]](#footnote-106) zdecydowana większość respondentów (73%) uważa, że obecnie w Polsce są ludzie lub takie grupy społeczne, które doświadczają większych trudności niż pozostali, mają mniejsze możliwości realizowania swoich potrzeb. Według badanych w najgorszej sytuacji
są osoby z niepełnosprawnościami, w drugiej kolejności ubodzy, biedni, a następnie starsi oraz bezdomni. Co siedemnasty badany (6%) ma poczucie, że jest traktowany gorzej niż inni, mniej akceptowany w społeczeństwie. Wśród przyczyn gorszego traktowania ankietowani najczęściej wymieniali złą sytuację materialną (37%), niepełnosprawność, chorobę (34%) oraz wiek (30%). Każdy powinien czuć się bezpieczny – w swoim domu, związku, miejscu pracy, w miejscu publicznym czy
w Internecie, a w życiu społecznym uczestniczyć w równym stopniu, co jest niezbędnym warunkiem dobrze funkcjonującej demokracji. Przez ostatnie 10 lat Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania przeprowadził kampanie społeczne mające na celu m.in. przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i dzieci, profilaktykę cyberprzestępczości, zwalczanie ksenofobii, homofobii, rasizmu, wskazanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn. Konieczna jest ich kontynuacja.

**Zadanie 1: Prowadzenie działań informacyjnych, promocyjnych, edukacyjnych dotyczących standardów dostępności Programu Dostępność Plus poprzez media, media społecznościowe oraz współpracę z NGO. Do udziału w kampanii zaproszone zostaną samorządy polskich miast, organizacje pozarządowe, uczelnie, szkoły, przedszkola, Pełnomocnicy Wojewodów do Spraw Równego Traktowania**

**Rozwiązywany problem:** Niska świadomość na temat Programu Dostępność Plus, jego zakresu działania oraz rezultatów

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania:** Środki z Programu Dostępność Plus

**Zadanie 2: Kampania wspierająca weteranów poszkodowanych
w działaniach wojennych oraz kombatantów**

**Rozwiązywany problem:** Zbyt małe wsparcie społeczeństwa

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Obrony Narodowej

**Instytucje współpracujące:** podległe jednostki organizacyjne, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Realizacja ogólnopolskich kampanii społecznych uwrażliwiających na zjawisko przemocy domowej**

**Rozwiązywany problem:** Przemoc, szczególnie wobeckobiet, dzieci, osób
z niepełnosprawnościami i starszych

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucja współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** lata 2022, 2024, 2026, 2028, 2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Realizacja kampanii edukacyjnych na stronach internetowych i w mediach społecznościowych na temat starzenia się**

**Rozwiązywany problem:** Negatywny wizerunek starości

**Instytucja odpowiedzialna za zadanie:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** organizacje pozarządowe wspierające osoby starsze
i Kluby Seniora

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5:** **Prowadzenie kampanii w mediach tradycyjnych
i społecznościowych oraz poprzez stronę internetową problemach związanych
z dyskryminacją i uprzedzeniami**

**Rozwiązywany problem:** Niska świadomość społeczna w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania; uwrażliwienie na problem dyskryminacji, wskazanie, gdzie można zwrócić się o pomoc

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania,Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pozarządowe, Pełnomocnicy Wojewodów ds. równego traktowania, media

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (działanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Przeciwdziałanie i poprawa efektywnego ścigania przestępstw z nienawiści

Zmiany o charakterze kulturowym wywołują w części społeczeństwa radykalizację nastrojów. Zdarzają się przypadki nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych czy też ze względu
na orientację seksualną. Grupy osób lub jednostki wyróżnione z uwagi na powyższe cechy spotyka agresja fizyczna i werbalna.

Zgodnie z definicją opracowaną przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (ODIHR, OBWE), przestępstwo z nienawiści to każde przestępstwo natury kryminalnej, włączając w to przestępstwa wymierzone w ludzi i ich mienie, w wyniku którego ofiara, lokal, lub inny cel przestępstwa, są dobierane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie, związek, przynależność, członkostwo lub udzielanie wsparcia grupie, która może być wyróżniana na podstawie cech charakterystycznych wspólnych dla jej członków, takich jak faktyczna lub domniemana: rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna
lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne podobne cechy.

W ramach prac Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Komendy Głównej Policji prowadzony jest rejestr przestępstw z nienawiści, będący narzędziem do monitorowania ww. przestępstw i dający możliwość dokonywania analiz tego rodzaju przestępczości. Rejestr ewidencjonuje m.in. naniesienie napisów i symboli; groźby; naruszenie nietykalności; okrzyki, gesty, flagi lub transparenty
itp. Postępowania analizowane są pod kątem motywacji sprawcy będącej podłożem czynów (rasa/kolor skóry, pochodzenie narodowe i etniczne, wyznanie, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, światopogląd, niepełnosprawność). Rejestr
nie uwzględnia natomiast danych dotyczących wykroczeń.

Zgodnie z informacją Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w 2015 r. wszczęto ogólnie 978 postępowań z nienawiści, w 2016 r. – 880, w 2017 r. - 891,
w 2018 r. - 1124, natomiast w 2019 r. – 971. Szczegółowe dane obrazuje poniższa tabela:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Charakter zdarzenia**  | **2015 r.** | **2016 r.** | **2017 r.** | **2018 r.** | **2019 r.** |
| **Propagowanie ustroju totalitarnego** | **160** | **133** | **119** | **238** | **168** |
| **Rasa / kolor skóry** | **104** | **133** | **141** | **176** | **117** |
|  Europejska | 1 | 2 | 6 | 5 | 4 |
|  Afrykańska | 90 | 125 | 122 | 154 | 100 |
|  Azjatycka | 5 | 5 | 7 | 10 | 6 |
|  Pozostałe | 5 | 0 | 4 | 3 | 6 |
| **Pochodzenie narodowe i etniczne** | **590** | **465** | **483** | **655** | **517** |
|  Arabowie | 82 | 127 | 97 | 73 | 39 |
|  Białorusini | 0 | 6 | 2 | 7 | 8 |
|  Chińczycy | 2 | 0 | 2 | 1 | 4 |
|  Czeczeni | 4 | 5 | 9 | 7 | 3 |
|  Hindusi | 4 | 7 | 17 | 22 | 14 |
|  Litwini | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |
|  Niemcy | 10 | 15 | 5 | 7 | 10 |
|  Ormianie | 3 | 2 | 0 | 4 | 6 |
|  Polacy | 6 | 13 | 25 | 24 | 19 |
|  Romowie | 150 | 49 | 60 | 45 | 44 |
|  Rosjanie | 22 | 12 | 7 | 10 | 13 |
|  Turcy | 16 | 28 | 35 | 25 | 20 |
|  Ukraińcy | 36 | 59 | 114 | 170 | 156 |
|  Wietnamczycy | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 |
|  Żydzi | 167 | 107 | 78 | 181 | 129 |
|  Inne narodowości azjatyckie | 18 | 8 | 9 | 23 | 12 |
|  Inne narodowości afrykańskie | 26 | 6 | 12 | 8 | 10 |
|  Pozostałe narodowości | 25 | 14 | 10 | 24 | 29 |
| **Wyznanie** | **215** | **192** | **158** | **83** | **98** |
|  Ewangelicy | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  Katolicy | 27 | 24 | 25 | 14 | 45 |
|  Muzułmanie | 177 | 158 | 124 | 62 | 33 |
|  Prawosławni | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
|  Świadkowie Jehowy | 4 | 1 | 3 | 3 | 7 |
|  inne chrześcijańskie | 1 | 0 | 1 | 1 | 8 |
|  pozostałe wyznania | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 |
|  Bezwyznaniowość | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| **Orientacja seksualna i tożsamość płciowa** | **1** | **12** | **4** | **4** | **16** |
|  Orientacja seksualna | 1 | 11 | 4 | 4 | 14 |
|  Tożsamość płciowa | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| **Niepełnosprawność** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Płeć** | **0** | **0** | **1** | **1** | **0** |
| **Inne** | **5** | **16** | **12** | **10** | **13** |

Powyższe dane wskazują, iż liczba przestępstw motywowanych nienawiścią zmniejszyła się w stosunku „rok do roku” z 1124 w 2018 r. do 934 w 2019 r. Wśród nich 517 przestępstw dokonanych w 2019 r. wiązało się z pochodzeniem narodowym i etnicznym. W tej grupie niemal w każdym przypadku liczba przestępstw spadła od 2018 do 2019. Najwięcej przestępstw nastąpiło wobec Ukraińców (170 w 2018 r. i 156 w 2019 r.) oraz Żydów (181 i 129). Wzrost nastąpił w grupie przestępstw z nienawiści związanych z wyznaniem - z 83 w 2018 roku do 98 w 2019 roku. Najwięcej tego typu przestępstw popełniono wobec katolików (14 w 2018 r. i 45 w 2019 r.), a także muzułmanów – chociaż tu ta liczba w ciągu roku spadła z 62 do 33. Wzrosła również liczba przestępstw ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową
z 4 w 2018 r. do 16 w 2019 r.

Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji prowadziło także analizy przestępstw z nienawiści z wyróżnieniem według rodzaju czynu. Najwięcej stanowiły tu komentarze w Internecie (w 2018 r. było 275 takich zdarzeń, a w 2019 r. - 244).
Te dane mogą wynikać m.in. z większej świadomości obywateli, polegającej na np. reagowaniu na wszelkie przejawy dyskryminacji, także te popełniane w ramach Internetu, poprzez składanie zawiadomień o przestępstwie.

Wśród rodzajów przestępstw w 2019 r. mniej niż w 2018 r. było tych polegających na znieważeniu w kontakcie bezpośrednim (257 w 2018 r. i 204 w 2019 r.), naniesieniu określonych napisów lub symboli (193 i 156), groźbach (114 i 106) czy użyciu przemocy (119 i 101). Odnotowano natomiast wzrost liczby publikacji i artykułów kwalifikowanych jako przestępstwo. W roku 2018 r. ta liczba wynosiła 26; w 2019 r. wzrosła do 28 przestępstw.

Rzeczywista skala przestępstw motywowanych nienawiścią w Polsce może być niedoszacowana. Pokrzywdzeni bardzo często nie zgłaszają ich do organów ścigania. Jest to wynikiem wielu czynników, m.in. bariery językowej, braku zaufania do wymiaru sprawiedliwości, obawą przed wtórną wiktymizacją, czy niskim odsetkiem wszczynanych postępowań karnych i wyroków skazujących za takie incydenty
o charakterze przestępczym[[107]](#footnote-107).

Z analizy wyników badania zrealizowanego przez Firmę Ipsos Polska[[108]](#footnote-108) przypadki nienawiści względem członków kilku wybranych społeczności mieszkających w Polsce (tj. Ukraińców, muzułmanów oraz osób pochodzących z Afryki Subsaharyjskiej), w największym stopniu dotknęły osoby pochodzące z Afryki Subsaharyjskiej (43%). Za ofiary takich przestępstw uważało się 18,5% ankietowanych obywateli Ukrainy i 8% ankietowanych muzułmanów. We wszystkich grupach najczęstszym rodzajem zdarzeń były zniewagi, o których nadmieniło 17% ankietowanych Ukraińców, 7% muzułmanów i 38% obywateli z Afryki Subsaharyjskiej. Spośród 269 incydentów wspomnianych przez ankietowanych jedynie 19 zgłoszono na policję, a spośród tych, które respondenci uznali za przestępstwa z nienawiści – na podłożu pochodzenia narodowego lub etnicznego, religii albo koloru skóry – władzom zgłoszono zaledwie trzy.

Z uwagi na charakter przestępstw z nienawiści oraz ich negatywne konsekwencje dla bezpieczeństwa i porządku publicznego w całym kraju konieczne jest przeciwdziałanie takim zdarzeniom i skuteczne ściganie w przypadku ich wystąpienia. Z przytoczonych wyżej danych wynika potrzeba działania prewencyjnego, informacyjnego i zaradczego skierowanego zarówno do ogółu społeczeństwa, w tym w szczególności młodego pokolenia, do osób narażonych przestępstwami z nienawiści oraz do służb państwa, które zapewniają egzekwowanie prawa.

**Działania prewencyjne**

Tolerancja służy zachowaniu pokoju społecznego w sytuacji współistnienia osób czy grup społecznych wyróżniających się na tle ogółu rasą, narodowością, wyznaniem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną czy innymi cechami widocznymi w ich wyglądzie czy zachowaniu. Celem Programu jest nie tylko reagowanie na zjawiska przemocy, ale także skuteczne im zapobieganie. Budowanie postaw antydyskryminacyjnych i tolerancyjnych, opartych na przesłance godności osobistej każdego człowieka, musi objąć przede wszystkim młode pokolenie. Istotnym elementem tego procesu edukacji pozostaje szkoła, jednakże z zachowaniem prawa rodziców do wychowywania swoich dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami.

W ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020[[109]](#footnote-109) (NPZ) na zlecenie Ministra właściwego ds. edukacji, został przygotowany program promocji zdrowia psychicznego „Myślę Pozytywnie”[[110]](#footnote-110). Ważnymi elementami programu jest kształtowanie umiejętności radzenia sobie w  trudnych sytuacjach, korzystania
z pomocy i upowszechnianie wiedzy o możliwej interwencji i wsparciu. Powyższe działanie zostało uzupełnione opracowaniem i wydaniem dwóch poradników[[111]](#footnote-111), które udostępniono do pobrania w wersji elektronicznej dla rodziców i nauczycieli na stronie internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji:

* „Rola pracowników oświaty w promocji zdrowia psychicznego i w zapobieganiu zachowaniom autodestrukcyjnym u młodzieży”. Poradnik dla nauczycieli.
* „Rola rodziny i osób bliskich w promocji zdrowia psychicznego i w zapobieganiu zachowaniom autodestrukcyjnym u młodzieży”. Poradnik dla rodziców.

W 2019 r. Minister Edukacji Narodowej zlecił w ramach otwartego konkursu
z Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 także upowszechnienie zasad komunikacji oraz mediacji szkolnej i mediacji rówieśniczej jako metod rozwiązywania konfliktów i zapobiegania agresji i przemocy w relacjach społecznych.

Prawidłowa komunikacja oparta na uważnym słuchaniu i mówieniu przez pryzmat emocji i potrzeb własnych i drugiej strony umożliwia osiąganie ważnych umiejętności życiowych oraz unikanie wielu napięć, sporów, konfliktów, agresji i przemocy
w środowisku szkolnym. W ramach zadania przygotowano programy szkolenia dotyczące pozytywnej komunikacji dla wychowawców w przedszkolach, nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, rodziców z ww. grup wiekowych dzieci oraz rad pedagogicznych. W oparciu o przygotowane programy przeprowadzono szkolenia warsztatowe w 100 szkołach i przedszkolach.

Zadanie publiczne podlegało ewaluacji procesu i efektów działań, w wyniku którego stwierdzono, że spełniły one założone cele i osiągnęły rezultaty jakościowe dotyczące upowszechnienia zasad prawidłowej komunikacji jako metody zapobiegania agresji
i przemocy w relacjach społecznych. Wyniki analiz pokazały, że nastąpił istotny przyrost wiedzy po udziale w szkoleniu zarówno w grupie nauczycieli, jak i rodziców. Na stronie www.myslepozytywnie.pl/baza-materialow znajdują się materiały szkoleniowe z zakresu pozytywnej komunikacji.

Także w 2019 r. przygotowano założenia programu upowszechniania mediacji rówieśniczych i mediacji szkolnej we wszystkich szkołach. Mediacje jako nauka konstruktywnego sposobu rozwiązywania problemów w społeczności szkolnej, zapobiega agresji i przemocy oraz rozwija zdolność prowadzenia dialogu, ułatwia kształtowanie umiejętności współżycia z innymi. W ramach upowszechniania mediacji rówieśniczych i mediacji szkolnej, projektem objęto 60 szkół podstawowych
i ponadpodstawowych, które były zmotywowane wdrożyć mediację jako metodę rozwiązywania sporów i konfliktów. Następnie przygotowano pakiet materiałów
i narzędzi, które pozwalają obecnie na podjęcie procesu wdrażania tej metody pracy w profilaktyce agresji i przemocy poprzez szkolenia online. Pakiet zawiera m.in.: Program wraz ze skryptem z kartami pracy z zakresu mediacji, Pakiet narzędzi dla realizatorów mediacji szkolnych, Zestaw elektronicznych ankiet diagnostycznych, Podręcznik kompendium mediatora szkolnego, Standardy prowadzenia mediacji
i postępowania mediatora, Pakiet narzędzi do przygotowania szkolnych procedur mediacyjnych oraz planu wdrożenia mediacji szkolnej. Powstała także platforma internetowa z materiałami poświęconymi mediacji szkolnej: http://mediacjewszkole.pl/mediacje.

Mając również na względzie ww. statystki wskazujące, że przestępstwa z nienawiści najczęściej występują w stosunku do osób należących do mniejszości narodowych
i etnicznych, Program zawiera działania polegające na wypracowaniu programu dedykowanego młodzieży. Pilotaż programu odbędzie się w formie spotkań przedstawicieli zainteresowanych mniejszości narodowych i etnicznych z warszawską młodzieżą szkolną. Jego celem jest zapoznanie osób młodych z działającymi
w Warszawie (na dalszym etapie program obejmie też inne miasta i regiony Polski) ww. mniejszościami, które będą miały możliwość zaprezentowania swojej kultury, tradycji i historii młodemu pokoleniu. Program zostanie ogłoszony w mediach społecznościowych Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania (w tym prezentacja krótkich informacji o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz sylwetek ich znanych przedstawicieli, np. artystów, dziennikarzy, polityków) z prośbą, aby zainteresowani zgłaszali się poprzez Biuro Pełnomocnika. Dodatkowo Biuro wyśle do organizacji zrzeszających mniejszości narodowe i etniczne listy z informacją
o programie, zachęcające do wzięcia udziału. Następnie za pośrednictwem Ministerstw Edukacji Narodowej program zostanie zaprezentowany w warszawskich szkołach. Każda ze szkół biorąca udział w projekcie będzie zobligowana
do zaprezentowania krótkiego materiału ze spotkania (w dowolnej formie, np. krótki film, zdjęcia, informacja pisemna). Najciekawszy materiał zostanie nagrodzony przez Pełnomocnika. W przypadku gdyby program cieszył się powodzeniem, mógłby zostać rozszerzony na inne miasta i regiony Polski.

**Zadanie 1: Warsztaty dotyczące przemocy rówieśniczej dla nauczycieli
i młodzieży z przedstawicielami Policji**

**Rozwiązywany problem:** Przemoc rówieśnicza na tle stereotypów i uprzedzeń.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Policja, poradnie psychologiczno-pedagogiczne

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2:** **Pilotażowy program dla uczniów ostatnich klas szkół podstawowych i szkół średnich z Warszawy z udziałem mniejszości narodowych i etnicznych[[112]](#footnote-112) działających w Warszawie.**

**Rozwiązywany problem:** Kwestie związane z nietolerancją i przestępstwami
z nienawiści zwłaszcza wśród młodzieży i sposoby na zwalczanie tych zjawisk
w kontekście mniejszości narodowych i etnicznych.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Organizacje zrzeszające mniejszości narodowe
i etniczne w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

**Planowany czas realizacji:** 2024

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Działania wspierające i informacyjne**

W celu poprawienia sytuacji ofiar przestępstw z nienawiści, należy poprzez kampanie społeczne informować osoby najbardziej na nie narażone o ich prawach, procedurach prawnych, możliwościach uzyskania wsparcia językowego w kwestiach prawnych, jak również o rodzajach wsparcia oferowanych przez organizacje społeczne. Osoby
te należy informować, że przestępstwa z nienawiści – w tym obelgi lub groźby
o podłożu rasowym – nie stanowią drobnych incydentów, lecz czyny zabronione
i karalne w świetle polskiego prawa.Jednocześnie kampanie zwiększające świadomość w tym zakresie powinny być również skierowane do policjantów. Dzięki temu ofiary będą lepiej informowane o dostępnej im pomocy prawnej i językowej,
co znacznie zwiększy odsetek zgłaszanych przestępstw.

Aby walka z przestępstwami z nienawiści była skuteczna, funkcjonariusze organów ścigania oraz przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości muszą być ich świadomi
i wyposażeni we właściwe środki umożliwiające prawidłową reakcję. Wyposażenie funkcjonariuszy i pracowników Policji w kompetencje umożliwiające zachowanie wysokich standardów w realizacji zadań służbowych.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji koordynuje realizację w Policji programu szkoleniowego ODIHR, poświęconego zagadnieniu przestępstw na tle nienawiści pn. Trening przeciwdziałania przestępstwom z nienawiści dla funkcjonariuszy organów ścigania – TAHCLE. W ramach omawianego przedsięwzięcia zostało przeszkolonych w zakresie rozpoznawania przestępstw
z nienawiści i prawidłowego prowadzenia czynności ponad 100 tys. funkcjonariuszy na terenie całego kraju do końca 2019 r.

Podobnie, 16 września 2015 r. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zawarła porozumienie o współpracy z ODIHR. Jego przedmiotem była m.in. realizacja programu szkoleniowego opracowanego przez ODIHR pt. „Prokuratorzy a przestępstwa motywowane nienawiścią”, zwanego PAHCT (Prosecutors and Hate Crime Training). Elementem powyższego porozumienia było także przeszkolenie prokuratorów specjalizujących się w zwalczaniu przestępstw motywowanych nienawiścią. W tym celu opracowano szkolenie w formie kursu e-learningowego
pt. „Przestępstwa z nienawiści i mowa nienawiści – Polska 2020” (Hate crime and hate speech – Poland 2020), które jest dostępne na platformie e-learningowej Programu Rady Europy HELP. Celem tego kursu jest przybliżenie problematyki przestępstw z nienawiści i mowy nienawiści oraz pomoc w prowadzeniu postępowań karnych w przedmiotowych sprawach.

Z wyżej przytoczonych danych, wynika, że między 2015 r. a 2019 r. wzrastała prawie „rok do roku” liczba wszczętych postępowań w zakresie przestępstw z nienawiści. Wyjątek stanowił 2019 r., który zaznaczył lekki spadek w stosunku do 2018 r. (z 1117 w 2018 do 972 w 2019 r.). Powyższe dane nie pozwalają na stwierdzenie tendencji spadkowej, natomiast wskazują zmianę na przestrzeni lat skutkującą wyższym poziomem zgłaszalności tych przestępstw oraz zwiększoną świadomością funkcjonariuszy policji, która związana jest z przeprowadzonymi szkoleniami. Ponadto, ODIHR co roku przedstawia raporty dotyczące przestępstw z nienawiści w Europie
w oparciu o oficjalne dane jak i zgłoszenia dokonane przez organizacje pozarządowe.[[113]](#footnote-113) Z raportu opublikowanego w 2020 r. wynika również wzrost karalności za przestępstwa z nienawiści, począwszy od 195 wyroków wydanych
w 2015 r. kończąc na 597 w 2019 r. W związku z powyższym, można wnioskować
o skuteczności szkoleń funkcjonariuszy policji oraz prokuratorów. Należałoby zatem kontynuować szkolenia, aby zapewnić trwałość efektów wcześniejszych działań.

**Zadanie 3:** **Kampania społeczna rozpowszechniająca informacje
o zjawisku przestępstw z nienawiści**

**Rozwiązywany problem:** Niska świadomość społeczna dotycząca zjawiska związanego z przestępstwami z nienawiści oraz możliwościami wsparcia.

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje odpowiedzialne:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Sprawiedliwości

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4:** Poprawa jakości obsługi osób zgłaszających przestępstwa
z nienawiści

**Rozwiązywany problem:** Braki w kompetencjach funkcjonariuszy policji w zakresie przestępstw z nienawiści.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Policja

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5:** Przeciwdziałanie bezkarności za przemocy z nienawiści

**Rozwiązywany problem:** Braki w wiedzy prokuratorów i sędziów w zakresie przestępstw z nienawiści.

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Sprawiedliwości

**Instytucje współpracujące:** Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Realizacja działań zmierzających do kształtowania pozytywnego postrzegania starości i osób starszych w społeczeństwie

Starzenie się społeczeństwa jest zjawiskiem dotykającym większość populacji świata, w tym państw UE, a także Polski. Zgodnie z prognozami Eurostatu: „W latach 2018–2100 odsetek ludności w wieku produkcyjnym będzie spadał do roku 2100, a osoby starsze będą prawdopodobnie stanowiły rosnący udział ogółu ludności. Do 2100 r. odsetek osób w wieku 65 lat i starszych wzrośnie do 31,3 % ogółu ludności UE
w porównaniu z 19,8 % w 2018 r.”[[114]](#footnote-114)

Z danych Eurostatu na koniec 2018 r. wynika, że liczba ludności Polski wyniosła 38,4 mln, (ponad 9,5 mln to osoby w wieku 60+). „W latach 1989-2018 liczba osób
w starszym wieku wzrosła o ponad 3,9 mln, w tym największy liczebny wzrost
o niespełna 1 mln odnotowano dla grupy 65-69 latków. Udział osób w wieku co najmniej 60 lat w ogólnej populacji wzrósł z 14,7% w 1989 r. do 24,8% w 2018 r. Jednocześnie odsetek dzieci i młodzieży zmniejszył się o ok. 12 p. proc.)”[[115]](#footnote-115).

W okresie minionych 30 lat obserwujemy w Polsce spowolnienie rozwoju demograficznego oraz znaczące zmiany w strukturze wieku mieszkańców. Trwający proces starzenia się populacji Polski jest wynikiem niskiego poziomu dzietności oraz wydłużania się trwania życia. W końcu 2019 r. liczba ludności Polski wyniosła
38,4 mln, w tym ponad 9,7 mln stanowiły osoby w wieku 60 lat i więcej (ponad 25%). W stosunku do 2015 r. liczba osób w wieku senioralnym wzrosła o ponad 900 tys. osób.[[116]](#footnote-116)

Jak przewidują z kolei analitycy Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE), w latach 2010-2030 liczba obywateli [UE](https://www.gazetaprawna.pl/tagi/ue) w wieku 55-64 lata wzrośnie o ok. 16 %. (w niektórych państwach osoby te mogą stanowić nawet ponad 30 %. ogólnej liczby osób w wieku produkcyjnym). Zmiana struktury demograficznej wymusi także większy udział osób starszych w strukturze zatrudnienia.

Zgodnie z analizą PIE w ostatnich dwudziestu latach wydłuża się średni okres aktywności zawodowej mieszkańców UE. Na przykład w 2019 r. wskaźnik szacujący przewidywaną długość życia zawodowego obliczony dla całej Unii wyniósł 35,9 lat, czyli wydłużył się średni okres aktywności zawodowej Europejczyków o ok 2,5 miesiąca względem 2018 r. (35,7 lat) oraz o 3,6 lat względem 2000 r. (32,3 lat). „W 2019 r. Polska znajdowała się poniżej średniej unijnej z przewidywanym średnim okresem aktywnego udziału w rynku pracy wynoszącym 33,6 lat" czyli nastąpił „wzrost o nieco ponad miesiąc względem 2018 r. (33,5 lat) oraz o 2,5 roku względem 2000 r. (31,1 lat) […] W 2019 r. Polska odnotowała piątą najniższą długość okresu aktywności zawodowej wśród krajów UE oraz ósmy najniższy wzrost wskaźnika (w latach 2000-2019)". [[117]](#footnote-117) [[118]](#footnote-118)

W 2019 r. ludność aktywna zawodowo w wieku 60 lat i więcej liczyła 1301 tys. (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL). Wśród tych osób 1277 tys. to osoby pracujące (tj. 98,2%). W porównaniu do roku poprzedniego nastąpił wzrost liczby osób starszych aktywnych zawodowo o 1,5%, a pracujących o 2,1%. Osoby aktywne zawodowo w wieku 60 lat i więcej stanowiły 7,6% ogółu aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej (dla pracujących analogiczny odsetek wynosił 7,8%). Wśród aktywnych zawodowo seniorów przeważali mężczyźni - populacja ta liczyła 880 tys. (tj. 67,6%).

W 2019 r. współczynnik aktywności zawodowej dla zbiorowości osób starszych wynosił 13,9% (w 2018 roku było to 14,0%), natomiast wskaźnik zatrudnienia, podobnie jak w roku poprzednim, ukształtował się na poziomie 13,7% .[[119]](#footnote-119)

Powyższe dane wskazują, iż w związku z wydłużaniem się średniego okresu aktywności zawodowej w UE coraz większe znaczenie będą miały kwestie związane
z niedyskryminacją osób starszych na rynku pracy. Tzw. zarządzanie wiekiem powinno iść w parze również z coraz większą elastycznością warunków zatrudnienia. Aby umożliwić osobom starszym dłuższą aktywność zawodową, konieczne jest odpowiednie dostosowanie ich kwalifikacji (uzupełnienie, zmiana) oraz samych miejsc pracy, jak również modernizacja opieki medycznej. Wszystko to wymaga nowych działań oraz środków finansowych. Pracownicy natomiast będą zmuszeni
do systematycznego rozwijania umiejętności, podnoszenia kwalifikacji oraz aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym. W tym kontekście coraz większe znaczenie będzie miał staż pracy i zdobyte w czasie trwania kariery zawodowej kwalifikacje.

Tymczasem promowany we współczesnej kulturze obraz człowieka, którego wartość mierzona jest przydatnością, efektywnością oraz mobilnością, nie sprzyja pozytywnemu wizerunkowi starości. Mimo, iż doświadczanie starzenia to ciekawy
i wieloaspektowy proces, ludzie starsi wciąż odbierani są jako grupa będąca w opozycji do rozwoju, młodości, atrakcyjności, zdrowia czy wigoru. Dominuje więc negatywny obraz starości, utożsamiany z fizycznym i psychicznym zniedołężnieniem, nieproduktywnością, konserwatywnym myśleniem, osamotnieniem, zaniedbaniem
i często biedą. Znacznie rzadziej dostrzegalne są pozytywne przekonania na temat starzenia, np. związane ze wzrostem kreatywności, bogatym doświadczeniem życiowym i zawodowym, stabilnością finansową, wykształceniem. Na gruncie przeważających negatywnych stereotypów rodzi się postawa dyskryminacji osób starszych, czyli ageizm.

W obliczu spadku przyrostu naturalnego i postępującego starzenia społeczeństwa konieczne jest podjęcie działań edukacyjnych, informacyjnych i społecznych, które będą przedstawiać pozytywny wizerunek osób starszych także na rynku pracy.
W związku z powyższy, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zapewni przeprowadzenie debaty. Debata będzie poprzedzona informacjami o projekcie, zamieszczonymi w mediach społecznościowych Pełnomocnika, z prośbą o zgłaszanie się przedstawicieli obu stron. Służyć ona będzie wymianie opinii na temat możliwości wykorzystania przewidywanego wzrostu aktywności zawodowej w UE, w tym także
w Polsce[[120]](#footnote-120) i nawiązaniu kontaktów między przedstawicielami osób starszych i pracodawcami; zakończy się wnioskami opracowanymi w postaci zaleceń dla firm, chcących zatrudniać osoby starsze.

Procesy związane z wydłużającym się systematycznie czasem trwania życia oraz ciągłe zmiany w strukturze demograficznej ludności stawiają przed społeczeństwem nowe wyzwania społeczne, tj. odpowiedzialne projektowanie polityki społecznej wobec osób starszych oraz wdrożenie rozwiązań, które zapewnią godną, bezpieczną aktywną starość.

W związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją demograficzną Polski, a także zmniejszającą się liczbą rodzin wielopokoleniowych i zmianami na rynku pracy
(m.in. zwiększającymi migrację młodszych osób za pracą) osamotnienie osób starszych w rodzinie i społeczności lokalnej staje się coraz większym wyzwaniem. Działania ograniczające to osamotnienie mogą być prowadzone w różnego rodzaju projektach społecznych rozwijających więzi w społecznościach i wspólnotach. Osoby biorące udział w takich działaniach mogą zdobywać wiedzę, umiejętności
i kompetencje społeczne poprzez zajęcia praktyczne. Osoby starsze mogą też zaangażować się w działalność różnych organizacji, grup samopomocowych, czy realizować się w nowych rolach rodzinnych i społecznych. Codzienna aktywność daje energię, stwarza szansę na spotykanie się z innymi ludźmi. Aktywność daje osobom starszym poczucie bycia potrzebnym w społeczności lokalnej, czy poczucie akceptacji. Przede wszystkim pomyślna starość pozwala uniknąć samotności i izolacji społecznej.

Zgodnie z danymi GUS opublikowanymi w 2019 r.[[121]](#footnote-121) osoby starsze biorą aktywny udział w formach działalności kulturalnej organizowanych przez centra kultury, domy
i ośrodki kultury oraz kluby i świetlice, choć należy zauważyć, że wybierane formy aktywności związane są często z miejscem zamieszkania i dostępną lokalnie ofertą kulturalną (różnice obserwowane są szczególnie między ofertą w miastach i na wsi). Mieszkańcy wsi, będący w wieku 50+ włączają się w inne rodzaje działań kulturalnych i społecznych, niż mieszkańcy miast. Mieszkańcy miast, zwłaszcza większych, częściej angażują się w działalność Uniwersytetów Trzeciego Wieku oraz
w wolontariat, natomiast mieszkańcy wsi decydują się m.in. na członkostwo w kołach gospodyń wiejskich oraz w zespołach ludowych[[122]](#footnote-122) .

Kształtowanie pozytywnego postrzegania starości w społeczeństwie jest także jednym z głównych obszarów działań skierowanych do ogółu osób starszych w dokumencie rządowym pt. Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ (MP z 2018 r. Poz. 1169). Podmiotem odpowiedzialnym za koordynację działań zaplanowanych w dokumencie jest Minister Rodziny i Polityki Społecznej.

**Zadanie 1: Szkolenia dla pracowników oświaty, nauczycieli, pedagogów**

**Rozwiązywany problem:** Negatywny wizerunek osób starszych

**Instytucja odpowiedzialna za zadanie:** Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (cyklicznie)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Szkolenia pracowników instytucji publicznych**

**Rozwiązywany problem:** Przejawy dyskryminacji wiekowej na rynku pracy

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Wszystkie ministerstwa i urzędy wojewódzkie

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (corocznie)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Debata z udziałem przedstawicieli organizacji pozarządowych i innych instytucji zrzeszających i zajmujących się osobami starszymi oraz reprezentantów pracodawców zainteresowanych możliwościami współpracy z osobami w starszym wieku.**

**Rozwiązywany problem:** Negatywny wizerunek osób starszych w społeczeństwie

**Instytucje odpowiedzialne:** Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Przedstawiciele organizacji zrzeszających osoby starsze oraz zainteresowane współpracą firmy

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Wspieranie osób starszych w pełnieniu roli liderów społecznych

Prognozy demograficzne wskazują, że odsetek osób starszych będzie wciąż wzrastał. Z danych CBOS[[123]](#footnote-123) z listopada 2016 r. wynika, że więcej niż co piątego mieszkańca Polski można zaliczyć do grona seniorów[[124]](#footnote-124). Jak przewiduje GUS[[125]](#footnote-125): „W 2040 r. więcej niż co trzeci Polak będzie w wieku 60+, natomiast w 2050 do tej grupy będzie należało czterech na dziesięciu mieszkańców naszego kraju”. Jak wynika z badań CBOS, respondenci stykali się „z dyskryminacją osób starszych głównie w miejscach publicznych – na ulicy, w sklepie, w środkach komunikacji (32%). Co piąty ankietowany (21%) zetknął się z gorszym lub złym traktowaniem seniorów w placówkach służby zdrowia, a co ósmy (12%) w różnego typu urzędach, w bankach. Ogółem ponad dwie piąte respondentów (42%) przyznało, że zetknęło się z niewłaściwym traktowaniem osób starszych w przynajmniej jednym z omawianych miejsc w przestrzeni publicznej bądź prywatnej”.

Jednocześnie z innego badania CBOS[[126]](#footnote-126) z listopada 2016 r. wynika, iż co ósma osoba w wieku 60+ pracuje zarobkowo (w grupie wiekowej od 61 do 65 lat blisko jedna czwarta pracuje zarobkowo, a odsetek ten spada wraz z wiekiem). Badania wskazują również, że dłużej aktywni zawodowo pozostają mężczyźni. Niemal co piąty senior „pracuje społecznie na rzecz innych ludzi, społeczności lokalnej, sąsiadów, parafii (19%), a co szósty uczestniczy w działalności jakieś grupy, wspólnoty religijnej (16%). Ponad dwie piąte seniorów podróżuje po kraju, zwiedza różne miejsca (45%), uprawia sport – gimnastykę, chodzi na basen, jeździ na rowerze (43%). Blisko co trzeci ankietowany w wieku 60+ korzysta z komputera, Internetu (30%), a niewiele mniej uczestniczy w życiu kulturalnym – chodzi do kina (27%), muzeów, galerii, na wystawy (25%), do teatru, opery, na koncerty (23%), podróżuje po Europie, po świecie (23%). Mniej więcej jedną czwartą osób należących do niej można zaliczyć do grona aktywnych seniorów. Ogromna większość z nich spędza czas aktywnie – korzysta
z nowoczesnych technologii, uczestniczy w życiu kulturalnym, podróżuje po kraju
i świecie, uprawia sport, dokształca się. Bardziej aktywnemu spędzaniu czasu sprzyja nie tylko młodszy wiek, lecz również lepsze wykształcenie, dobra ocena swojego stanu zdrowia, zadowolenie z warunków materialnych, zamieszkiwanie w mieście. Przeciętny respondent należący do tej grupy ma 67 lat”[[127]](#footnote-127). Badania wskazują,
że wzrasta aktywność seniorów, co oznacza także możliwość pełnienia przez nich roli lidera w wielu aspektach życia społecznego, co wymaga działań ukierunkowanych
na podkreślenie roli osób starszych jako osób doświadczonych, pełnoprawnych uczestników życia społecznego, kultywujących i rozwijających więzi międzypokoleniowe, a także gwarantujących ciągłość tradycji i wartości
w społeczeństwie. Priorytetem powinno być wspieranie m.in. wszelkich form aktywności społecznej, zaangażowanie w życie społeczne poprzez przyjazne formy samorealizacji czy mobilność cyfrową osób starszych.

Należy także zauważyć, że według danych Eurostatu[[128]](#footnote-128) osoby starsze przeznaczają znaczna cześć czasu na nieodpłatna pracę na rzecz opieki nad dziećmi, szczególnie kobiety. W ten sposób wspierają rodziców w opiece nad dziećmi i pozwalają
na godzenia pracy zawodowej i obowiązków domowych. Badania pokazują,
że angażowanie się dziadków w opiekę nad dziećmi ma także pozytywny wpływ
na dzietność. Pomoc osób starszych szczególnie wpływa na podejmowanie aktywności zawodowej przez matki[[129]](#footnote-129). W badaniach przeprowadzonych w Polsce, matki wracające do pracy twierdziły, że najchętniej pozostawiałby dzieci pod opieką babci lub dziadka (37%)[[130]](#footnote-130). Nierzadko rodzice postrzegają osoby starsze w rodzinie jako najbardziej odpowiednie do powierzenia im opieki nad swoimi dziećmi. Przy większej liczbie dzieci, szczególnie w młodszym wieku, wsparcie otrzymywane
od dziadków, może przekładać się na planowanie kolejnego dziecka.

Z badan wynika, że wpływ na podejmowaną decyzję o prokreacji, poza współmałżonkiem[[131]](#footnote-131) mają również przyjaciele[[132]](#footnote-132) i rodzice badanych[[133]](#footnote-133). Akceptacja przez rodziców dzietności swoich dzieci, również wielodzietność, pozwala młodszym pokoleniom rodziców łatwiej podejmować decyzje dotyczące urodzenia kolejnego dziecka. Natomiast niechęć przyszłych dziadków do prokreacji ich dzieci, w tym prokreacji rozszerzonej, może wpływać hamująco na dalsze urodzenia w rodzinie. Zjawisko wpływu osób starszych w rodzinie na dzietność rodzin znajdujących się
w fazie prokreacyjnej zostało również wskazane w badaniach[[134]](#footnote-134).

**Zadanie 1: Wdrożenie polityki zarządzania wiekiem w urzędach**

**Rozwiązywany problem:** Wzrost liczby pracowników w wieku dojrzałym, zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym.

**Instytucja odpowiedzialna:** Wszystkie ministerstwa i urzędy wojewódzkie

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Działania informacyjne skierowane do osób starszych na temat możliwości ich udziału w życiu rodzinnym, społecznym, w tym w wolontariacie**

**Rozwiązywany problem:** Mała aktywność seniorów w życiu rodzinnym społecznym, w tym w wolontariacie prowadzonym w miejscu zamieszkania

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy wojewódzkie, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucje współpracujące:** Organizacje pozarządowe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadania ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Organizacja kursów z nauki obsługi komputera i korzystania z Internetu**

**Rozwiązywany problem:** Brak znajomości obsługi narzędzi informatycznych stanowiący przeszkodę w pełnieniu przez osoby starsze roli liderów społecznych

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Urzędy wojewódzkie

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadania ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Rozbudowa infrastruktury ośrodków wsparcia seniorów w środowiskach lokalnych**

**Rozwiązywany problem:** Zbyt mała liczba ośrodków wsparcia seniorów
w środowiskach lokalnych

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucje współpracujące:** Urzędy wojewódzkie

**Planowany czas realizacji:** 2022-2025

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5: Współpraca z osobami, które są lub mogą być liderami
w społecznościach lokalnych w celu budowania solidarności międzypokoleniowej przez ukazywanie roli seniorów jako przekazicieli wartości, tradycji, doświadczenia życiowego.**

**Rozwiązywany problem:** Wykluczenie ze względu na wiek

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy wojewódzkie

**Instytucje współpracujące:** Instytucje kultury

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 6: Organizacja giełdy pracy dla seniorów w siedzibach urzędów wojewódzkich**

**Rozwiązywany problem:** Zbyt mała aktywność zawodowa seniorów

**Instytucja odpowiedzialna:** Urzędy wojewódzkie

**Instytucje współpracujące:** Kluby seniorów w regionach, Kuratorium Oświaty
i wybrane szkoły, Urząd Pracy i pracodawcy zainteresowani takimi pracownikami

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 7:** **Program składający się z dwóch części:**

1. Zorganizowanie spotkania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z Pełnomocnikami Wojewodów do Spraw Równego Traktowania w urzędach wojewódzkich, w celu wypracowania zaleceń dla samorządów
w sprawie wspierania seniorów jako liderów społeczności lokalnych w różnych dziedzinach życia, także budujących solidarność międzypokoleniową przez ukazywanie roli seniorów jako przekazicieli wartości, tradycji i dzielących się doświadczeniem życiowym;
2. Przeprowadzenie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania wywiadów z osobami starszymi pełniącymi rolę liderów w danej dziedzinie życia.

**Rozwiązywany problem:** Wykluczenie ze względu na wiek

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Urzędy wojewódzkie, samorządy, organizacje zrzeszające osoby starsze

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt

Status prawny kobiet w Europie bez wątpienia uległ poprawie w ostatnich dziesięcioleciach. W obecnym kontekście rosnących trudności gospodarczych oraz kolejnej polityki i środków oszczędnościowych, ważne jest uznanie kluczowego wkładu kobiet we wspólnoty, społeczeństwa i gospodarki oraz zajęcie się problemem nierówności płci. Konieczne jest także zwrócenie należytej uwagi na stworzenie warunków społecznych i ekonomicznych dla korzystania z równych praw przez kobiety i mężczyzn. Z jednej strony, poprzez umożliwienie na równych zasadach zaangażowanie kobiet na rynku pracy i umożliwienie im zwiększenia niezależności ekonomicznej, a z drugiej strony na uznanie nieodpłatnej pracy domowej i opiekuńczej kobiet, jako znaczącego wkładu w rozwój gospodarczy i społeczny kraju, także demograficzny.

Jedną ze wspólnot szczególnie narażonych na społeczną marginalizację z uwagi na pochodzenie etniczne, płeć, niski status społeczny i ekonomiczny oraz model stosunków społecznych panujący we wspólnotach romskich są kobiety należące
do mniejszości romskich. Z tego względu należy podjąć działania ukierunkowane
na edukację tej społeczności, która prowadziłaby do wzmocnienia szeroko rozumianego potencjału kobiet i dziewcząt we wszystkich dziedzinach życia społecznego oraz dostarczyłaby odpowiednich umiejętności sprawnego funkcjonowania we współczesnym świecie. Szczególną uwagę powinno się skierować również na ograniczenie i zapobieganie zjawisku wczesnego zamążpójścia
i przedwczesnego macierzyństwa, które ogranicza perspektywy edukacyjne dziewcząt romskich na poziomie ponadpodstawowym i w konsekwencji eliminuje je z rynku pracy.

**Zadanie 1: Realizacja Programu integracji społecznej i obywatelskiej Romów w Polsce na lata 2022-2030**

**Rozwiązywany problem:** Intersekcjonalna dyskryminacja kobiet romskich

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwo Edukacji Narodowej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, na poziomie lokalnym Pełnomocnicy Wojewodów
do Spraw Mniejszości Narodowych i Etnicznych

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** Środki pochodzące z Programu integracji społecznej
i obywatelskiej Romów w Polsce na lata 2021-2030

**Zadanie 2: Konferencje dotyczące niezależności ekonomicznej kobiet, luki płacowej, przejrzystości płac, lobbingu ekonomicznego, kobiet w zarządach, kobiet wykonujących nieodpłatne prace domowe i opiekuńcze**

**Rozwiązywany problem:** Dyskryminacja kobiet w życiu społecznym i zawodowym

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Upowszechnianie treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt.**

**Rozwiązywany problem:** Dyskryminacja kobiet w życiu społecznym i zawodowym

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Edukacji Narodowej,Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej

**Instytucja współpracująca:** Ośrodek Rozwoju Edukacji

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Zwiększenie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy wobec kobiet.**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom świadomości oraz umiejętności identyfikacji zjawisk przemocy wśród społeczeństwa, co w konsekwencji przekłada się na niski poziom reagowania i przeciwdziałania przemocy wobec kobiet, szczególnie kobiet z niepełnosprawnością.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucja współpracująca:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Sprawiedliwości

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 5: Zwiększenie poziomu świadomości wśród ofiar przemocy
w zakresie narzędzi wsparcia i pomocy w trudnej sytuacji**

**Rozwiązywany problem:** Niski poziom świadomości wśród ofiar przemocy w zakresie dostępnych narzędzi pomocy oraz przeciwdziałania aktom przemocy.

**Instytucja odpowiedzialna:** Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Instytucja współpracująca:** Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Sprawiedliwości, minister właściwy ds. informatyzacji

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Prowadzenie działań uświadamiających, skierowanych do ogółu społeczeństwa, pokazujących godność osoby i uwrażliwiających na zjawisko przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, w szczególności wobec kobiet, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością

Kobiety, dzieci, osoby starsze i z niepełnosprawnościami należą do grup szczególnie narażonych na przemoc i poniżające traktowanie. Jak wynika z badania zleconego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2015 roku, ponad 40% Polaków zetknęło się z przypadkami przemocy wobec osób starszych, a blisko 1/3 znała takie przypadki wobec osób z niepełnosprawnościami.

Ze względu na częstą izolację, dokładne oszacowanie skali zjawiska, jakim jest przemoc wobec osób z grup szczególnie narażanych na krzywdzenie jest utrudnione. W obecnie funkcjonującym systemie osoby, które doświadczają przemocy, korzystają w głównej mierze ze wsparcia wynikającego z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy
w rodzinie oraz aktów wykonawczych do ustawy oraz postanowień Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.

W 2020r. liczba osób dotkniętych przemocą wyniosła 207 045 osób, w tym: 113 178 kobiet, 34 907 mężczyzn oraz 58 960 dzieci. Pomocą w formie poradnictwa objęto ogółem 140 879 osoby. Z poradnictwa medycznego skorzystało ogółem 4 539.
Z poradnictwa psychologicznego skorzystało ogółem 60 772 osoby, natomiast
z poradnictwa prawnego skorzystało ogółem 28 168 osób. Poradnictwem socjalnym zostało objęte ogółem 86 418 osób. Z poradnictwa zawodowego i rodzinnego skorzystało ogółem 26 550 osób.

W specjalistycznych ośrodkach wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie w 2020 r. udzielono różnorodnych form pomocy 4 611osobom doznającym przemocy
w rodzinie, w tym: 3 220 kobietom, 362 mężczyznom oraz 1 029 dzieciom. Ponadto udzielono pomocy 143 osobom starszym – ofiarom przemocy w rodzinie, w tym: 117 kobietom i 26 mężczyznom, a także 208 osobom niepełnosprawnym – ofiarom przemocy w rodzinie, w tym: 147 kobietom, 19 mężczyznom oraz 42 dzieciom.
Z pomocy całodobowej skorzystało 1 270 osób w tym: 563 kobiety (w tym
56 niepełnosprawnych i 20 starszych), 22 mężczyzn (w tym 7 niepełnosprawnych
i 3 starszych) oraz 685 dzieci (w tym 32 niepełnosprawnych).[[135]](#footnote-135)

Ogólnopolskie badanie pn. „Diagnoza zjawiska przemocy w rodzinie” realizowane
w 2019 r. na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wykazało z kolei, że na poziomie deklaratywnym ok. 85% – 90% Polaków nie akceptuje przemocy w jej różnych przejawach i formach, co może świadczyć o coraz większej świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy w rodzinie. Nadal jednak około 10% dorosłych Polaków (a więc ponad 3 mln osób) uznaje różnego rodzaju przemocowe zachowania za normalne[[136]](#footnote-136).

Powyższe wyniki badań pokazują konieczność dalszych działań w zakresie zwiększania świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy.

**Zadanie 1:** **Promowanie zapisów Konwencji o prawach osób
z niepełnosprawnościami**

**Rozwiązywany problem:** Nierówne szanse osób z niepełnosprawnościami

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

**Instytucje współpracujące:** Ministerstwa i urzędy zobowiązane do wdrażania postanowień Konwencji

**Planowany okres realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Publikacje na stronie internetowej i na profilach w mediach społecznościowych z aktualnymi informacjami na temat wsparcia w zakresie przemocy** **fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, w szczególności wobec kobiet, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością**

**Rozwiązywany problem:** Przeciwdziałanie przemocy

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

**Instytucje współpracujące:** Policja, Ministerstwo Sprawiedliwości

**Planowany okres realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Ochrona małoletnich przed szkodliwym oddziaływaniem treści zawierających przemoc zawartych w audycjach i innych przekazach**

**Rozwiązywany problem:** Przeciwdziałanie przemocy

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do Spraw Polityki Demograficznej, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji

**Instytucje współpracujące:** nadawcy mediów publicznych i prywatnych,

**Planowany okres realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

## Promowanie równego traktowania w sporcie i poprzez wydarzenia sportowe

Mimo że coraz więcej kobiet jest zaangażowanych w sport, nierówności między płciami
w niektórych obszarach utrzymują się. Z danych dotyczących Europy i świata wynika, że nierówności płci w sporcie dotyczą m.in.: uczestnictwa w organach decyzyjnych, a co za tym idzie w procesie decyzyjnym, poziomu aktywności fizycznej kobiet
i mężczyzn, dostępu do zasobów (np. różnice dotyczące poziomu wynagrodzeń), dostępu do obiektów sportowych, sposobu relacjonowania wydarzeń sportowych
z udziałem kobiet i mężczyzn, reintegracji na rynku pracy po zakończeniu kariery sportowej. Opublikowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)[[137]](#footnote-137) dane pokazują, że w 2015 r. tylko 14% wszystkich najważniejszych stanowisk decyzyjnych w federacjach sportowych państw członkowskich
UE zajmowały kobiety, od 3% w Polsce do 43% w Szwecji. Polska w zestawieniu wypadła najgorzej. Jeśli chodzi o udział w kadrze narodowej, jedynie w 7 związkach (na 37) liczba kobiet objętych Programem przygotowania zawodników kadry narodowej do udziału w igrzyskach olimpijskich, mistrzostwach świata i Europy
w sportach olimpijskich w 2019 roku stanowiła co najmniej 50% ogólnej liczby sportowców objętych programem. W przypadku Programu wspierania sportów nieolimpijskich poprzez dofinansowanie przygotowania i udziału zawodników
we współzawodnictwie międzynarodowym w 2019 roku jedynie w przypadku 7 na 45 związków, co najmniej 50% sportowców stanowiły kobiety. Pomimo faktu, że liczba kobiet aktywnie uprawiających sport gwałtownie wzrosła w ciągu ostatnich 50 lat, kobiety trenerki na całym świecie nadal stanowią mniejszość statystyczną w prawie wszystkich dyscyplinach sportowych. Szacuje się, że tylko 20% - 30% wszystkich trenerów sportowych w Europie stanowią kobiety. Media także mają tendencję
do przedstawiania kobiet w sporcie w sposób seksistowski, co przyczynia się
do budowy szkodliwych stereotypów dotyczących płci. Utrwalają one podział dyscyplin na typowo męskie (np. piłka nożna i hokej) i typowo kobiece (np. gimnastyka
i łyżwiarstwo figurowe). Z uwagi na to, że ani ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r.
o sporcie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1133) nie warunkuje dostępu do sportu na podstawie kryterium płci, a każdy program czy projekt realizowany w obszarze sportu powinien być otwarty dla potencjalnych uczestników, bez ograniczeń istnieje potrzeba podjęcia działań uświadamiających w obszarze równości.[[138]](#footnote-138)

Zjawisko dyskryminacji związanej z rasizmem, antysemityzmem, ksenofobią
i homofobią jest również obecne w środowisku pseudokibiców. Większość incydentów dyskryminacyjnych dotyczy niemal wyłącznie rozgrywek piłki nożnej i środowisk kibicowskich powiązanych z tą dyscypliną. Światowe federacje sportowe wypracowały szereg rekomendacji działań podejmowanych w ramach walki z przejawami nietolerancji na tle rasowym czy etnicznym. Są one stosowane przez polskie związki sportowe, które opracowały i wdrożyły również swoje zalecenia. Wydaje się jednak,
że podejmowane działania są wciąż niewystarczające, dlatego należy podjąć dodatkowe działania promujące dobre praktyki w tym zakresie.

**Zadanie 1:** Realizacja cyklicznych szkoleń dla pracowników resortu
i polskiego środowiska sportowego w zakresie równego traktowania kobiet
i mężczyzn w sporcie

**Rozwiązywany problem:** Dyskryminacja kobiet w sporcie

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

**Instytucje współpracujące: -**

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie cykliczne)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 2: Pozyskanie wiedzy na temat działań i doświadczeń innych państw oraz wymiana dobrych praktyk**

**Rozwiązywany problem:** Nierówne traktowanie kobiet w sporcie

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

**Instytucje współpracujące**: Partnerzy zagraniczni

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030 (zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 3: Gromadzenie i analizowanie danych dotyczących sytuacji kobiet w sporcie**

**Rozwiązywany problem:** Sytuacji kobiet w polskim sporcie

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

**Instytucje współpracujące:** Jednostki podległe

**Planowany czas realizacji:** 2022-2030(zadanie ciągłe)

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków

**Zadanie 4: Współpraca ze środowiskiem kibiców
z niepełnosprawnościami**

**Rozwiązywany problem:** Bariery dla ich uczestnictwa w imprezach sportowych osób z niepełnosprawnościami

**Instytucja odpowiedzialna:** Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

**Instytucje współpracujące:** Polski Związek Piłki Nożnej

**Planowany czas realizacji:** 2022

**Źródło finansowania:** w ramach posiadanych limitów wydatków, środki własne PZPN

## Promowanie języka opartego na szacunku i rzetelnych źródłach informacji w celu ograniczenia szerzenia się „mowy nienawiści”

W szeroko pojętych mediach wciąż pojawia się język będący wyrazem braku szacunku, pogardy wobec innych, poniżania, upokarzania, naruszania godności.
Z informacji Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji wynika, że zarówno w mediach publicznych jak i w prywatnych wciąż pojawiają się audycje, które mogą propagować treści dyskryminujące.[[139]](#footnote-139) W tym kontekście niezwykle ważny jest przekaz medialny pokazujący właściwe standardy debaty publicznej, dający przykład dialogu.

Zgodnie z wynikami badania sondażowego przeprowadzonego przez CBOS[[140]](#footnote-140) – ze zjawiskiem mowy nienawiści (ang. *hate speech*) tj. z wypowiedziami, które obrażają innych ludzi ze względu na takie cechy, jak rasa, kolor skóry, wyznanie, narodowość, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, płeć, wiek czy niepełnosprawność – spotkało się 57% ankietowanych, przy czym niemal wszyscy z tej grupy (54%) więcej niż raz.

Dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji dotyczące przestępstw
z nienawiści są do pewnego stopnia w korelacji także z badaniami CBOS z listopada 2019 r. na temat mowy nienawiści[[141]](#footnote-141). Zgodnie z nimi 41% respondentów uważa, że mowa nienawiści dotyczy narodowości i pochodzenia etnicznego, 50% badanych uważa, że istnieje przyzwolenie na obrażanie innych ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, wyznanie lub brak wyznania, narodowość, rasę, kolor skór, orientację seksualną.

Prawo karne, art. 256 § 1 k.k., penalizuje nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość. Pojęcie nawoływania do nienawiści oznacza nakłanianie (podżeganie), skierowane do większej, bliżej nieokreślonej liczby osób. Celem przestępnego działania jest sianie nienawiści, przez którą rozumie się wrogość prowadzącą do konfliktów między grupami ludności na tle wymienionych różnic. Nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość oznaczać będzie wzbudzanie niechęci, złości, braku akceptacji, a nawet uczucia wściekłości z tych powodów
do poszczególnych osób lub całych grup społecznych albo też podtrzymywanie i nasilanie tego nastawienia. Przestępstwo jest popełnione nawet wtedy, gdy nienawiść ma dotyczyć pojedynczej osoby. Dla realizacji znamienia nawoływanie
do nienawiściwystarczy, że sprawca, nawołując, zmierza do pojawienia się uczucia wrogości wobec określonych w przepisie osób. W wyroku z dnia 8 lutego 2019 r. (sygn. IV KK 38/18, Lex nr 2621830) Sąd Najwyższy wskazał, że przykładem ograniczenia wolności wypowiedzi ze względu na przesłankę porządku publicznego jest unormowanie przepisu art. 256 § 1 k.k. Przestępstwo to mieści się w obszarze określonym jako mowa nienawiści (por. rekomendacja nr R (97) 20 w sprawie „mowy nienawiści”, przyjęta przez Komitet Ministrów Rady Europy z dnia 30 października 1997 r.). Pod tym pojęciem powszechnie rozumie się wypowiedzi i wizerunki lżące, wyszydzające i poniżające grupy i jednostki z powodów całkowicie lub po części od nich niezależnych, a także przynależności do innych naturalnych grup społecznych, przy czym grupy naturalne to takie których się nie wybiera, udział w jednych determinowany jest biologicznie (płeć, kolor skóry), w innych społecznie, jak przynależność etniczna, religijna, język.

W celu zapewnienia, że wyżej wymienione prawo jest egzekwowane, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury rozpoczęła w czerwcu 2017 realizację projektu
pt. „Zapobieganie i zwalczanie cyberprzestępczości”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednym z etapów projektu było opracowanie i udostępnienie na Platformie szkoleniowej Krajowej Szkoły szkolenia
e-learningowego pt. „Metodyki prowadzenia postępowań dotyczących przestępstw popełnianych przy użyciu Internetu i systemów informatycznych”. W ramach jednego z modułów zamieszczono zajęcia nr 6 pt. „Mowa nienawiści w Internecie”. Ich celem jest analiza pojęcia mowy nienawiści w oparciu o akty prawa międzynarodowego i krajowego, analiza podstaw prawnych penalizacji mowy nienawiści w Polsce, analiza niezbędnych do przeprowadzenia w postępowaniu czynności, analiza odpowiedzialności hostingodawcy oraz stosowanie Konwencji Rady Europy o cyberprzestępczości w sprawach z zakresu mowy nienawiści

Ponadto, Art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. *o radiofonii i telewizji*(Dz.U. z 2020 r. poz. 805 i 1655) formułuje nakaz: „Audycje lub inne przekazy nie mogą propagować działań sprzecznych z prawem, z polską racją stanu oraz postaw
i poglądów sprzecznych z moralnością i dobrem społecznym, w szczególności nie mogą zawierać treści nawołujących do nienawiści lub dyskryminujących ze względu na rasę, niepełnosprawność, płeć, wyznanie lub narodowość.”. Przytoczony przepis wymienia generalne standardy dotyczące treści programów wiążące się
z poszanowaniem porządku prawnego, porządku publicznego, moralności, ale też poszanowania drugiej osoby, jej praw i wolności oraz przysługującej każdemu człowiekowi przyrodzonej godności ludzkiej. Standardy określone w art. 18 dotyczą wyłącznie programów radiowych i telewizyjnych, natomiast wobec audiowizualnych usług medialnych na żądanie obowiązuje zakaz rozpowszechniania treści nawołujących do nienawiści lub dyskryminujących wyrażony w art. 47h.

Przewodniczący Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (KRRiT) realizuje uprawnienia zawarte w art. 53 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji, nakładając na nadawców kary finansowe za naruszenia w działalności programowej w zakresie określonym
w art. 18 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji.[[142]](#footnote-142) Podobne postępowania są prowadzone wobec audiowizualnych usług medialnych na żądanie (art. 53c ust.1 ustawy
o radiofonii i telewizji) w związku z naruszeniem zobowiązania określonego w art. 47h.

Należy podkreślić, iż KRRiT przykłada duże znaczenie do inicjowania i wspierania samoregulacji w zakresie dostarczania usług medialnych, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 12 ustawy o radiofonii i telewizji. Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji pozytywnie ocenia stosowane obecnie przez rynek rozwiązania samoregulacyjne m.in. w zakresie ochrony małoletnich. Prowadzone dotychczas kontrole wykazały, ze dostawcy usług medialnych objęci samoregulacją stosują się do podjętych przez nich zobowiązań,
a potencjalnie szkodliwe treści zostały znacząco ograniczone lub wyeliminowane.

Mowa nienawiści jest sprzeczna z wolnością słowa. Wolność słowa pomaga
w osiągnięciu samospełnienia, służy odkrywaniu prawdy, wzmacnia zdolność
do podejmowania decyzji, a mowa nienawiści utrudnia te cele. Przeciwdziałanie mowie nienawiści musi łączyć się z pogłębianiem kompetencji medialnych wśród odbiorców i promocją edukacji medialnej. Z powyższej analizy wynika, że pomimo odpowiednich ram prawnych oraz przedsięwzięć mających na celu szkolenie osób stojących
na straży prawa, zjawisko „mowy nienawiści” się rozprzestrzenia. Z tego względu, należałoby podjąć działania w celu zbadania tego zjawiska oraz wypracowania działań prewencyjnych i promujących język oparty na szacunku i faktach.

Zadanie 1: Promowanie języka oraz przekazu medialnego opartego
na szacunku i faktach

Rozwiązywany problem: Niwelowanie w mediach treści opartych na braku szacunku poprzez promowanie dobrych standardów

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Instytucja współpracująca: Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji

Planowany czas realizacji: 2022-2030

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 2: Przeprowadzenie badań społecznych dot. zjawiska „mowy nienawiści”

Rozwiązywany problem: Brak zbadanego zjawiska mowy nienawiści za pomocą systematycznych badań.

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Planowany czas realizacji: 2022-2030

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 3: Kampania społeczna mająca na celu zmniejszenie zjawiska „mowy nienawiści”.

Rozwiązywany problem: Mnożące się przejawy „mowy nienawiści” wobec osób
ze względu na ich wyznanie, przynależność etniczną lub narodową oraz orientację seksualną

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Planowany czas realizacji: 2022-2030

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków

Zadanie 4: Utworzenie Zespołu przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Traktowania, który będzie monitorował język debaty publicznej i w życiu społecznym pod kątem „mowy nienawiści”.

Rozwiązywany problem: Brak stałego monitoringu zjawiska „mowy nienawiści”

Instytucja odpowiedzialna: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Planowany czas realizacji: 2022-2030

Źródło finansowania: w ramach posiadanych limitów wydatków

# Priorytet: Gromadzenie danych i badania

## Raporty oraz badania analityczno-sondażowe na temat realizacji zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w Polsce

Problematyka nierównego traktowania w Polsce ze względu na różnego rodzaju przesłanki jest obecna w świadomości społecznej. Jednakże skala zjawiska jest trudna do precyzyjnego oszacowania. Zgodnie z wynikami *Diagnozy Społecznej*[[143]](#footnote-143) w ciągu ostatnich dwudziestu ośmiu lat poziom poczucia dyskryminacji utrzymuje się na niskim poziomie i nie przekroczył 2% (Tabela 1). W roku 2015 1,6% dorosłych Polaków czuło się dyskryminowanych z jakiegokolwiek powodu.

Tabela 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1992 N=3396 | 1994 N=2298 | 1995 N=3024 | 1997 N=2100 | 2000 N=5431 | 2003 N=9620 | 2005 N=8609 | 2007 N=12638 | 2009 N=26122 | 2011 N=26300 | 2013 N= 26201 | 2015 N=22203 |
| 0,8 | 0,7 | 0,9 | 0,6 | 1,2 | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 1,8 | 1,7 | 1,8 | 1,6 |

Jak wynika z badań sondażowych przeprowadzonych w ramach *The Workforce View in Europe 2018*[[144]](#footnote-144) ponad 1/3 pracowników w Polsce (35%) doświadczyła dyskryminacji w miejscu pracy.

Według tego badania to przesłanka wieku była najczęstszą przyczyną dyskryminacji pracowników (11%), przesłanka płci była przyczyną dyskryminacji dla 7% pracowników, natomiast przesłanki pochodzenia i wykształcenia była przyczyną dyskryminacji dla 5% pracowników. Na dyskryminację ze względu na wiek byli najbardziej narażeni pracownicy którzy ukończyli 55. rok życia (17%), jak również pracownicy do 25. roku życia (17%).

Jednocześnie badanie ukazało, że w niektórych sektorach gospodarki dyskryminacja jest bardziej rozpowszechniona niż w innych: pracownicy w sektorze kultury i sztuki są najbardziej narażeni na doświadczanie dyskryminacji (54%), w podobnej sytuacji są pracownicy sektora usług finansowych (37%) oraz edukacji (37%). Najmniej dyskryminowani czują się pracownicy gastronomii (25%) oraz branży turystycznej (28%).

Zgodnie z raportem Kantar Public[[145]](#footnote-145) *Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2016. Raport dla Biura Rzecznika* – 49% respondentów uważa, że
w Polsce można spotkać się z przejawami dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, 44% respondentów uważa, że można spotkać się z przejawami dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie lub narodowość, natomiast 42% wskazuje na tożsamość płciową. Ponadto co trzeci badany uważa, że w Polsce występuje również dyskryminacja w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami (36%) lub z powodu przekonań religijnych bądź wyznania (32%).

Należy zauważyć, że jedynie co trzeci respondent (33%) posiada prawidłowe informacje, że dyskryminacja w zatrudnieniu jest zakazana przez prawo. Pozostała część respondentów przyznaje, że nie posiada wiedzy na temat dyskryminacji
w zatrudnieniu (33%) lub udziela złej odpowiedzi, tzn. 6% twierdzi, że zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu obowiązuje tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast 29% respondentów nie ma świadomości, że taki zakaz istnieje. Zgodnie z niniejszym badaniem, w 2016 r. aż 40% Polaków nie posiadało wiedzy na temat polskiego prawa w tym obszarze.

Z tych względów Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania będzie wspierał wiarygodne i rzetelne badania związane z równością płci, jak również będzie rozpowszechniał informacje oraz badania dotyczące tej problematyki (m.in. poprzez wydawanie publikacji czy broszur informacyjnych).

Głównym celem programu jest budowa skutecznego systemu monitoringu i ewaluacji polityki równościowej. Dzięki temu będzie można ocenić zakres dyskryminacji i ustalić, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu ona występuje. Efektywny monitoring i ewaluacja powinny opierać się na:

1. sprawozdawczości Głównego Urzędu Statystycznego;
2. sprawozdawczości organów administracji rządowej;
3. realizowaniu badań ogólnopolskich realizowanych przez niezależne jednostki;
4. współpracy m.in. z Eurostatem, Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej w zakresie polityki równościowej w państwach członkowskich Unii Europejskiej;
5. realizowaniu cyklicznych badań sondażowych na zlecenie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Gromadzenie danych powinno być agregowane w podziale na przesłanki dyskryminacyjne.

## Prowadzenie monitoringu przestępstw motywowanych uprzedzeniami oraz zjawiska tzw. „mowy nienawiści”

W ramach wykonywania zadań z zakresu statystyki publicznej Ministerstwo Sprawiedliwości gromadzi dane statystyczne na temat działalności sądownictwa powszechnego w oparciu o *ustawę z dnia 29 czerwca 1995 roku o statystyce publicznej* na podstawie różnych systemów i narzędzi. Głównym źródłem danych
są sprawozdania statystyczne wypełniane przez pracowników sądów za pośrednictwem systemu informatycznego sprawozdawczości statystycznej. Sprawozdania podzielone są według dziedzin prawa oraz instancyjności i są wypełniane w sposób narastający, kumulatywnie w cyklach kwartalnych, półrocznych i rocznych. Dodatkowo istotnym źródłem informacji są tablice statystyczne na temat osób dorosłych skazanych prawomocnie za popełnione przestępstwa pozyskiwane w cyklach rocznych z bazy danych systemu teleinformatycznego Krajowego Rejestru Karnego (KRK).

Dane statystyczne na temat tzw. przestępstw z nienawiści są gromadzone w dwojaki sposób, tj. za pośrednictwem sprawozdania MS-S6 w sprawie osób osądzonych
w pierwszej instancji w sądach rejonowych i w sądach okręgowych oraz
za pośrednictwem tablic statystycznych z systemu KRK. Ponadto Ministerstwo Sprawiedliwości dysponuje dodatkową funkcjonalnością systemu informatycznego przeznaczonego dla sprawozdawczości statystycznej, dzięki której pozyskiwana jest
z sądów karta statystyczna MS-S28 w sprawie z oskarżenia publicznego z orzeczenia prawomocnego m.in. za przestępstwa z nienawiści.

Ministerstwo Sprawiedliwości gromadzi dane statystyczne, które znajdują się w kręgu zainteresowania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, gdyż dotyczą:

1. naruszenia zasady równego traktowania (informacje gromadzone
są za pośrednictwem sprawozdań MS-S1 w sprawach cywilnych);
2. odszkodowań za naruszenie zasady równego traktowania (art. 13 *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania*);
3. dyskryminacji w zatrudnieniu (informacje te pozyskiwane są za pośrednictwem sprawozdań MS-S11/12 w sprawach z zakresu prawa pacy i ubezpieczeń społecznych).

Ponadto przestępstwa motywowane uprzedzeniami są objęte przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, we współpracy z Komendą Główną Policji, specjalnym monitoringiem. W zakres tego monitoringu wchodzą informacje
o postępowaniach przygotowawczych w sprawach przestępstw z nienawiści prowadzonych (przez Policję) w całym kraju. System ten umożliwia dokonywanie różnorodnych analiz zgromadzonych informacji w celu oszacowania zjawiska przestępstw z nienawiści w Polsce, m.in. pod kątem rodzajów motywacji będącej podłożem tych czynów, rodzajów czynów, miejsca zdarzenia, podejrzanych. Zbierane dotychczas dane pokazują, że w dalszym ciągu należy prowadzić działania zapobiegające zjawisku przestępstw motywowanych uprzedzeniami. Ponadto doświadczenie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji pokazuje,
że prowadzony monitoring i analizy pozwalają zwrócić uwagę w działaniach Policji
na grupy szczególnie narażone na tego typu przestępstwa.

Zgodnie z wynikami badania sondażowego przeprowadzonego przez CBOS[[146]](#footnote-146) – ze zjawiskiem mowy nienawiści (ang. hate speech) tj. z wypowiedziami, które obrażają innych ludzi ze względu na takie cechy, jak rasa, kolor skóry, wyznanie, narodowość, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, płeć, wiek czy niepełnosprawność – spotkało się 57% ankietowanych, przy czym niemal wszyscy z tej grupy (54%) więcej niż raz.

Z kolei z analizy wyników badania zrealizowanego przez Firmę Ipsos Polska[[147]](#footnote-147) przypadki nienawiści względem członków kilku wybranych społeczności mieszkających w Polsce (tj. Ukraińców, muzułmanów oraz osób pochodzących
z Afryki Subsaharyjskiej), w największym stopniu dotknęły osoby pochodzące z Afryki Subsaharyjskiej (43%). Za ofiary takich przestępstw uważało się 18,5% ankietowanych obywateli Ukrainy i 8% ankietowanych muzułmanów. We wszystkich grupach najczęstszym rodzajem zdarzeń były zniewagi, o których nadmieniło 17% ankietowanych Ukraińców, 7% muzułmanów i 38% obywateli z Afryki Subsaharyjskiej. Spośród 269 incydentów wspomnianych przez ankietowanych jedynie 19 zgłoszono na policję, a spośród tych, które respondenci uznali za przestępstwa z nienawiści – na podłożu pochodzenia narodowego lub etnicznego, religii albo koloru skóry – władzom zgłoszono zaledwie trzy.

W celu poprawienia sytuacji ofiar przestępstw z nienawiści, należy poprzez kampanie społeczne informować osoby najbardziej na nie narażone o ich prawach, procedurach prawnych, możliwościach uzyskania wsparcia językowego w kwestiach prawnych, jak również o rodzajach wsparcia oferowanych przez organizacje społeczne. Osoby
te należy informować, że przestępstwa z nienawiści – w tym obelgi lub groźby
o podłożu rasowym – nie stanowią drobnych incydentów, lecz czyny zabronione
i karalne w świetle polskiego prawa.Jednocześnie kampanie zwiększające świadomość w tym zakresie powinny być również skierowane do policjantów. Dzięki temu ofiary będą lepiej informowane o dostępnej im pomocy prawnej i językowej,
co znacznie zwiększy odsetek zgłaszanych przestępstw.

# Priorytet: Koordynacja

## Uwzględnienie polityki równościowej w toku współpracy administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi i innymi interesariuszami w zakresie kształtowania i monitoringu polityki równościowej.

Program określa nowe podejście do kwestii równości i jednocześnie ustanawia nowe podejście w zakresie współpracy Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z organizacjami pozarządowymi. W niniejszym programie polityka równościowa nie jest bowiem definiowana jako polityka odnosząca się do odrębnych grup społecznych. W tym programie podkreślamy konieczność zapewnienia każdemu prawa do równych możliwości i rozwoju.

Współpraca z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi oraz innymi interesariuszami w zakresie równego traktowania, jest obowiązkiem wynikającym
z dyrektyw antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej. Tymi dokumentami są m.in. 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 czy dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów
i usług (Dz.Urz. UE L 373 z 21.12.2004, s. 37). Współpraca z organizacjami pozarządowymi jest niezwykle istotna, gdyż to właśnie do różnego rodzaju organizacji pozarządowych, w pierwszej kolejności, przychodzą osoby doświadczające dyskryminacji. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania będzie jeszcze ściślej współpracował z organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi oraz innymi interesariuszami. Organizacje z sektora pozarządowego niezwykle często posiadają już dogłębną i unikalną wiedzę o przyczynach powstawania nierówności i sposobach walki z nią.

Celem głównym programu jest budowa partnerstwa pomiędzy administracją rządową a organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi oraz innymi interesariuszami, w realizacji działań na rzecz kształtowania i monitoringu polityki równościowej. Współpraca ta będzie miała wiele form: od dwustronnych
i wielostronnych wymian po zorganizowane dialogi.

Za formy współpracy należy uznać:

1. **Konsultacje publiczne**

Konsultacje przygotowanych przez Pełnomocnika, dokumentów, w tym aktów prawnych, dokumentów strategicznych lub programowych i ich założeń, służą zapewnieniu możliwości aktywnej partycypacji szeroko rozumianego społeczeństwa obywatelskiego w procesie stanowienia prawa. Konsultacje publiczne prowadzone
są w sposób otwarty i powszechny, przy jednoczesnym zapewnieniu obywatelom możliwości zgłoszenia uwag, opinii i propozycji do konsultowanych dokumentów oraz otrzymania rzetelnej odpowiedzi na zgłoszone uwagi.

1. **Informowanie o kierunkach działań**

Informowanie o kierunkach działań polega na przekazywaniu informacji np. poprzez stronę internetową Pełnomocnika i organizacji pozarządowych (z uwzględnieniem zasad dostępności publikowanych treści dla osób z niepełnoprawnościami), oficjalne strony profilowe Pełnomocnika i organizacji pozarządowych na portalach społecznościowych lub drogą e- mailową za pośrednictwem skrzynki elektronicznej Pełnomocnika i organizacji pozarządowych lub indywidualnych kont e-mailowych pracowników tych instytucji. Pełnomocnik i organizacje pozarządowe mogą także informować o kierunkach podejmowanych działań w wydawanych gazetach, newsletterach lub innych publikacjach.

1. **Patronat honorowy**

Organizatorzy przedsięwzięć o charakterze szczególnie istotnym z punktu widzenia polityki antydyskryminacyjnej mogą ubiegać się o honorowy patronat Pełnomocnika. Obejmowane nim mogą być wydarzenia o zasięgu ogólnokrajowym. Uzyskanie patronatu honorowego nie będzie się wiązało z uzyskaniem wsparcia finansowego ani organizacyjnego ze strony Pełnomocnika. Udzielenie patronatu następuje
na podstawie decyzji Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania w oparciu
o walory merytoryczne przedsięwzięcia wykazane we wniosku. Kryterium udzielenia patronatu powinno być spełnienie przesłanki promowania zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

1. **Udział przedstawicieli Pełnomocnika w wydarzeniach organizowanych przez organizacje pozarządowe**

Możliwy jest udział przedstawicieli Pełnomocnika w wydarzeniach organizowanych przez organizacje pozarządowe. Udział może mieć formę wsparcia merytorycznego na etapie przygotowania inicjatywy lub udziału w przedsięwzięciu w charakterze eksperta.

1. **Udział organizacji pozarządowych w przygotowywaniu wydarzeń organizowanych przez Pełnomocnika**

Możliwy jest udział organizacji pozarządowych w wydarzeniach organizowanych przez Pełnomocnika. Udział może mieć w szczególności formę wsparcia merytorycznego bądź logistycznego na etapie przygotowania inicjatywy lub udziału w przedsięwzięciu w charakterze eksperta.

1. **Organizacja cyklicznych spotkań Pełnomocnika z organizacjami pozarządowymi**

Pełnomocnik może organizować spotkania z przedstawicielami organizacji pozarządowych m.in. w celu wymiany doświadczeń na temat współpracy, informowania o ewentualnych problemach we współpracy oraz wzajemnych kierunkach działań związanych z dalszą współpracą.

## Koordynacja polityki równościowej na poziomie administracji centralnej i rządowej w terenie.

Działania mające na celu skoordynowanie działań administracji rządowej w zakresie równego traktowania zostały ujęte w kierunkach zmiany systemowych zakładanych
w ramach priorytetu I. Polityka antydyskryminacyjna. Natomiast koordynacja realizacji Krajowego Programu została ujęta w kolejnym rozdziale.

# REALIZACJA I MONITOROWANIE

## Realizacja i sposób finansowania

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030
ma na celu wskazanie kierunków długofalowego działania Rządu, które umożliwią skuteczne i trwałe wdrażanie konstytucyjnej zasady równości wszystkich obywateli wobec prawa oraz zapewnią wyrównywanie szans, zwłaszcza grupom społecznym narażonym na dyskryminację. Z tego względu, realizacja Krajowego Programu wymaga zaangażowania wielu podmiotów: resorty, podmioty administracji centralnej, organy administracji samorządowej, organizacje pracodawców, organizacje pracowników, organizacje społeczne oraz inne wskazane podmioty. Podmioty odpowiedzialne za realizację działań w ramach Programu współpracują ze sobą, celem horyzontalnej realizacji polityki równego traktowania.

Działania przewidziane do realizacji przez podmioty określone, jako odpowiedzialne za ich realizację, zostały przypisane zgodnie z właściwymi dla tych podmiotów kompetencjami. Wymienione w Programie zadania mają na celu otrzymanie efektu synergii działań podejmowanych przez poszczególne instytucje. Z tego względu,
w zadaniach w których kilka instytucji określono jako wiodące, będą one ściśle współpracowały w realizacji wyznaczonego celu.

Działania przewidziane w Programie będą realizowane przez wymienione instytucje wiodące w ramach posiadanych limitów wydatków. Instytucje wskazane jako współpracujące będą również realizowały zadania w ramach posiadanych limitów,
z wyjątkiem sytuacji w których realizacja działania w całości jest zlecana przez instytucję wiodącą. Finansowanie działań może odbywać się przy zaangażowaniu także innych środków, np. pochodzących z funduszy europejskich. Przy realizacji niektórych działań w Programie jednostki samorządu terytorialnego zostały wymienione jako podmioty wskazane do współpracy. Oznacza to, że podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań mogą w szczególności nawiązywać współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego przy ich realizacji, korzystając z ich zaplecza eksperckiego i doświadczenia w danym zakresie.

Przy realizowaniu przydzielonych działań każdy podmiot odpowiedzialny za ich realizację powinien w jak największym stopniu uwzględniać współpracę
z organizacjami pozarządowymi. Współpraca zarówno z samorządami jak
i z organizacjami pozarządowymi będzie przebiegała w różnoraki sposób, w zależności od sposobu obranego przez instytucję wiodącą np. na zasadzie powierzenia realizacji zadania publicznego, konkursu czy zamówień publicznych. Odpowiedniego zabezpieczenia finansowe dla realizacji działań wskazanych w Programie będzie ujęte w ramach limitów wydatków.

Podmioty realizujące działania pozostające w zakresie przedmiotowym Programu, mogą podejmować działań wykraczających poza wskazane w Programie,
np. w odpowiedzi na bieżącą sytuację i potrzeby, zapewniając odpowiednie środki finansowania.

## Monitorowanie realizacji Programu

Monitorowanie Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania będzie służyć wspomaganiu wdrażania zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji, a także dostarczać rzetelnych informacji na temat skuteczności podejmowanych działań oraz stopnia osiągnięcia celów.

Zgodnie z art. 23 pkt 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania Pełnomocnik Rządu
do Spraw Równego Traktowania opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów,
w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające m.in. raport z realizacji Krajowego Programu Działań
na Rzecz Równego Traktowania.

Zgodnie z treścią uchwały w sprawie przyjęcia Krajowego Programu koordynowanie
i monitorowanie jego realizacji powierzone zostanie Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Podmioty odpowiedzialne za realizację działań ujętych w Krajowym Programie sporządzać będą sprawozdania ze stopnia ich realizacji i przekazywać
je Pełnomocnikowi. Podmioty te będą mogły także formułować wnioski i rekomendacje w zakresie dalszej realizacji Krajowego Programu, a także informować Pełnomocnika o aktualnej sytuacji i potrzebach z niej wynikających. Celem odniesienia się
do aktualnych potrzeb oraz prognozowanych wyzwań, realizatorzy Krajowego Programu mogli będą również informować o działaniach uzupełniających jego zadnia lub wykraczające poza obszary w nim wskazane.

Szczegółowy tryb, sposób i forma współpracy podmiotów realizujących zadania Programu, w ramach obowiązku sprawozdawczego, zostaną określone przez Pełnomocnika.

Ponadto celem wsparcia działań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, powołany zostanie Zespół Monitorujący Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania (dalej jako: „Zespół”), którego zadaniem będzie cykliczne monitorowanie osiągania zakładanych wskaźników, ujętych w załączniku nr 1 do Krajowego Programu. Powołanie Zespołu nastąpi na podstawie przepisów ustawy
o Radzie Ministrów. Do zadań Zespołu będzie należało w szczególności: monitorowanie i ocena realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania
na lata 2022-2030, zapewnienie koordynacji działań organów administracji rządowej oraz ich współdziałania z organami samorządu terytorialnego i innymi podmiotami,
w zakresie monitorowania realizacji Krajowego Programu, wypracowanie sposobu współpracy pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych działań oraz analiza Krajowego Programu pod kątem efektywności i zasadności modyfikacji poszczególnych działań.

Zadania Zespołu będą mogły także obejmować sygnalizowanie ewentualnego ryzyka w realizacji poszczególnych priorytetów, a także wskazywanie na poziom osiąganych zmiany w życiu społecznym i gospodarczym, w tym na możliwość podjęcia dodatkowych działań lub zmianę sposobu aktualnie realizowanych.

Do Zespołu zostaną w szczególności powołani przedstawiciele podmiotów odpowiedzialnych i współodpowiedzialnych za realizację priorytetów zawartych
w *Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030* oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych, interesariuszy i partnerów społecznych zaangażowanych w realizację i promowanie zasady równego traktowania
i niedyskryminacji.

Mając na względzie, że Program ma charakter długoterminowy, działania w Programie zostały zaplanowane na okres od 2022 roku do 2030 r. Niemniej jednak, należy uwzględnić możliwość zmiany sytuacji w poszczególnych obszarach oraz pojawienie się nowy wyzwań. Z tego względu zaleca się wykonanie raportu okresowego
na przełomie 2025 i 2026 r., aby ocenić skuteczność realizowanych działań oraz ewentualnie uaktualnić lub dodać nowe zadania dostosowane do bieżącej sytuacji. Końcowa ewaluacja Krajowego Programu oraz wypracowanie rekomendacji
do kolejnej edycji Programu powinny zostać podjęte najpóźniej w drugiej połowie
2030 r. w celu wypracowania kolejnego Krajowego Programu dla nowej perspektywy.

Monitorowanie i ewaluacja Krajowego Programu będzie przeprowadzana z udziałem organizacji pozarządowych, interesariuszy i partnerów społecznych. Przedstawiciele organizacji pozarządowych, interesariuszy i partnerów społecznych będą zapraszani do wzięcia udziału w pracach Zespołu. Ponadto należy wskazać, że w przypadku działań podjętych w ramach realizacji programu, które będą wymagały zmian legislacyjnych, wszelkie projekty aktów normatywnych będą poddane szerokim konsultacjom społecznym i publicznym, zgodnie z uchwałą Rady Ministrów nr 190 – Regulamin Pracy Rady Ministrów.

1. Zob. uchwała Sądu Najwyższego (7) z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zob. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 3 września 1996 r., K 10/96. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 201/09. [↑](#footnote-ref-3)
4. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016, s. 4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016, s. 39. [↑](#footnote-ref-5)
6. Zob. szerzej na ten temat Działanie B „Analiza i monitorowanie przepisów będących w zakresie właściwości poszczególnych ministrów pod kątem zasady równego traktowania”. [↑](#footnote-ref-6)
7. „Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018” Badanie KANTAR PUBLIC, s. 11. [↑](#footnote-ref-7)
8. „Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018” Badanie KANTAR PUBLIC, s. 13. [↑](#footnote-ref-8)
9. Wspólnie przeciw dyskryminacji „Sędziowie i organizacje obywatelskiego na rzecz równego traktowania” Stowarzyszenie Sędziów Themis, (Warszawa, styczeń 2016 r.) s. 12. [↑](#footnote-ref-9)
10. Badanie ewaluacyjne KPDRT 2013-2016, str. 170. [↑](#footnote-ref-10)
11. Równość i różnorodność analitycznie. Raport z przeglądu badań i statystyk dotyczących tematów
z obszaru nierówności, dyskryminacji jej przeciwdziałania. Fundacja RÓWNOŚĆ.INFO, Warszawa 2014, s. 6. [↑](#footnote-ref-11)
12. Tamże, s. 5. [↑](#footnote-ref-12)
13. Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *#BigData: Discrimination in data-supported decision making*, 30 maja 2018, dostępne na: https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making. [↑](#footnote-ref-13)
14. Wspólnie przeciw dyskryminacji „Sędziowie i organizacje obywatelskiego na rzecz równego traktowania” Stowarzyszenie Sędziów Themis, Warszawa 2016, s. 16. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ustawa dnia 3 grudnia 2010r.o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. [↑](#footnote-ref-15)
16. Art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. [↑](#footnote-ref-16)
17. PIP dodatkowo zaleca przeprowadzanie badania „stresorów występujących w miejscu pracy przy zastosowaniu Skali Ryzyka Psychospołecznego – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, pozwalającego ocenić stresogenność cech pracy” w badanej instytucji. „Wśród pytań mających na celu określenie sfer, w których pojawia się największa ilość stresorów, występują także pytania dotyczące bycia dyskryminowanym lub obserwowania przez osobę badaną przypadków dyskryminacji w swoim zawodowym otoczeniu. Jeżeli taki stresor, jak dyskryminacja lub nierówne traktowanie, zostanie wskazany przez więcej niż 50% uczestników anonimowego badania, pracodawca otrzymuje w specjalnie przygotowanym raporcie diagnozę sytuacji w swoim zakładzie pracy oraz informacje o możliwych działaniach naprawczych, pozwalających dopasować proponowane rozwiązanie do konkretnej sytuacji.” [za: PIP]. [↑](#footnote-ref-17)
18. MRiPS, SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY W 2019 ROKU, s.1, za stroną: BEZROBOCIE KOBIET (praca.gov.pl) [↑](#footnote-ref-18)
19. Za stroną: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia - Statistics Explained (europa.eu) (dostęp
8 listopada 2021) [↑](#footnote-ref-19)
20. GUS „Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.”, dostęp 30 października 2020 r. (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartal-2020-roku,4,38.html; dostęp 6 października 2021r.) [↑](#footnote-ref-20)
21. Tamże. [↑](#footnote-ref-21)
22. W badaniu BAEL za II kw. 2020 r. na pytanie o przyczyny nieposzukiwania pracy 247 tys. osób wskazało na te związane bezpośrednio z pandemią COVID-19. [↑](#footnote-ref-22)
23. Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2020 roku (dane wstępne), 25.11.2020 r.; file:///C:/Users/KATARZ~1/AppData/Local/Temp/informacja\_o\_rynku\_pracy\_w\_\_iii\_kwartale\_2020\_r.pdf [↑](#footnote-ref-23)
24. Badania w ramach: Projekt Równość płci i jakość życia. Rola równości płci w rozwoju w Europie
na przykładzie Polski i Norwegii (GEQ) był realizowany w latach 2013–2016 przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego we współpracy z Centre for Gender Research, Institute of Health and Society Uniwersytetu w Oslo oraz Katedrą Epidemiologii i Medycyny Zapobiegawczej Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego (http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/o\_projekcie dostęp 06.10.2021r.) [↑](#footnote-ref-24)
25. Zob. również: Stanowisko Rządu Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 (COM(2020) 152 final). [↑](#footnote-ref-25)
26. Według badań występuje zjawisko feminizacji ubóstwa - kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na ubóstwo ze względu na większy wysiłek i czas poświęcany rodzinie i pracom domowym. Por.: Oblicza ubóstwa kobiet w Polsce w „Kobieta i Biznes / Women and Business” 2019, nr 1–4, s. 10–20, Aleksandra Kubecka, Martyna Wanda Koziorzemska, Justyna Nowotniak Szkoła Główna Handlowa
w Warszawie 2019. [↑](#footnote-ref-26)
27. - Raport płacowy 2019. Trendy na rynku pracy, Hays Poland 2019,

- Prawdziwe aspekty miejsca pracy, Hays Poland 2019,

- Nowa era motywacji, Hays Poland, Mind & Soul Business, 2019,

- Randstad Employer Brand Research. Raport Krajowy. Polska, 2019. [↑](#footnote-ref-27)
28. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, *Gender Equality Index 2020:Digitalisation and the future of work*, październik 2020, str. 33. [↑](#footnote-ref-28)
29. Różnica w średnich wynagrodzeniach przyznawanych kobietom i mężczyznom w Polsce sięga blisko 20% zgodnie z informacjami podanymi w *Strukturze wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, opublikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny 26 lutego 2020 r. [↑](#footnote-ref-29)
30. Potwierdzają to m.in. Badania Ankietowe Rynku Pracy, przeprowadzane przez Narodowy Bank Polski, różne lata. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku*, MRPiPS, 27.04.2020 r., str. 9. [↑](#footnote-ref-31)
32. *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku*, MRPiPS, 27.04.2020 r., str. 10. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku*, MRPiPS, 27.04.2020 r., str. 10; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\_pay\_gap\_statistics#Gender\_pay\_gap\_higher\_in\_the\_private\_sector [↑](#footnote-ref-33)
34. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\_pay\_gap\_statistics#Gender\_pay\_gap\_higher\_in\_the\_private\_sector ; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\_GR\_GPGR2\_\_custom\_90502/default/table?lang=en . [↑](#footnote-ref-34)
35. https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html https://www.pwc.pl/pl/media/2020/2020-03-06-pwc-women-in-work-index-2020.html . [↑](#footnote-ref-35)
36. GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku,* 2019. [↑](#footnote-ref-36)
37. PwC raport pt. „Wynagrodzenia członków zarządów i rad nadzorczych spółek giełdowych za 2020 r." zawiera analizę wynagrodzeń spółek z WIG20, mWIG40 i sWIG80 i dotyczy wynagrodzeń w 2020 roku.
 [↑](#footnote-ref-37)
38. https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysoko%C5%9Bci+%C5%9Bwiadcze%C5%84+wyp%C5%82acanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2021+r.pdf/cf2fc3ec-08bf-7efe-480d-b023e2930838 (dostęp 09.11.2021r.). [↑](#footnote-ref-38)
39. Badanie przeprowadzone zostało w ramach międzynarodowego programu badawczego „Generations and Gender Programme”, którego koordynatorem w Polsce jest Szkoła Główna Handlowa. [↑](#footnote-ref-39)
40. Raport pt. „Od opuszczenia domu rodzinnego do przejścia na emeryturę. Życie Polaków w świetle danych z badania ankietowego „Generacje i Rodziny”, Warszawa 2016. [↑](#footnote-ref-40)
41. CBOS Komunikat z badań Nr 127/2018, Kobiety i mężczyźni w domu, wrzesień 2018. [↑](#footnote-ref-41)
42. Tamże. [↑](#footnote-ref-42)
43. <https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf> . [↑](#footnote-ref-43)
44. W ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8iv Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego
i prywatnego [↑](#footnote-ref-44)
45. Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi
w wieku do lat 3 w 2020 r., s.12 [↑](#footnote-ref-45)
46. Dane na podstawie GUS za stroną: Wychowanie przedszkolne w Polsce - Ministerstwo Edukacji
i Nauki - Portal Gov.pl (www.gov.pl). Dostęp: 08.11.2021. g. 11.24. [↑](#footnote-ref-46)
47. Dane Eurostat na IV kwartał 2018 r.: Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%), [LFSQ\_EPPGA], ostatnia aktualizacja: 14-12-2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\_eppga/default/table?lang=en [↑](#footnote-ref-47)
48. Dane Eurostat: Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa\_epgar], ostatnia aktualizacja: 11-11-2020; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do. [↑](#footnote-ref-48)
49. Dane Eurostat: Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [lfst\_hhptechi]

ostatnia aktualizacja: 20-04-2020; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do. [↑](#footnote-ref-49)
50. http://media.pracuj.pl/31872-rodzice-w-pracy-zycie-na-pelen-etat . [↑](#footnote-ref-50)
51. Zob. E. Ozorowski (red.) 1999, *Słownik małżeństwa i rodziny*, Warszawa-Łomianki: ATK.; M. Wolicki , *Rodzina wielodzietna*, w: XVIII Międzynarodowy Kongres Rodziny, Warszawa, KAI, 1994; Ł. Budzyński, *Postrzeganie rodziny wielodzietnej przez studentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Gorzowie Wielkopolskim*, „Społeczeństwo i Rodzina”, nr 36 (3/2013) s. 129-143, 2013; M. Szyszka M., *Polityka rodzinna w Polsce 1990-2004*, Lublin: KUL, 2008. IPSOS 2015, *Raport
z badania dotyczący wielodzietności – ZDR „Trzy Plus” i „reszta świata”* – badanie przeprowadzone na zlecenie Stowarzyszenia Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus”. [↑](#footnote-ref-51)
52. Autor szacowania profesor Uniwersytetu w Chicago Gary Becker. [↑](#footnote-ref-52)
53. Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. Summary, UN Women, 2018 r. [↑](#footnote-ref-53)
54. Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis ,Oxfam, styczeń 2020 r. [↑](#footnote-ref-54)
55. Mikuta, B., Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej, praca doktorska, SGGW, Warszawa 2000 r. [↑](#footnote-ref-55)
56. Budżet czasu ludności 2013, Informacje i opracowania statystyczne część 1, GUS, Warszawa 2015 r. [↑](#footnote-ref-56)
57. GUS „Budżet czasu ludności w 2013 r.”, publikacja: 21 lipca 2016 r. [↑](#footnote-ref-57)
58. Komunikat z badań CBOS Nr 127/2018 Kobiety i mężczyźni w domu, wrzesień 2018 r. [↑](#footnote-ref-58)
59. Raport Credit Suisse, Research Institute The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies, październik 2019 r. [↑](#footnote-ref-59)
60. Komunikat z badań CBOS Nr BS/157/2009 „Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości”. [↑](#footnote-ref-60)
61. Komunikat z badań CBOS Nr BS/94/2012 „Polacy wobec własnej starości”. [↑](#footnote-ref-61)
62. Monika Dorota Adamczyk „Wizja starości w opiniach Polaków. Studium socjologiczne” Roczniki Nauk Społecznych Tom 8(44), numer 2- 2016 (https://www.researchgate.net/publication/316429717). [↑](#footnote-ref-62)
63. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en; Employed women being in managerial positions by age, (TQOE1C2, ostatnia aktualizacja: 11/11/2020) . [↑](#footnote-ref-63)
64. [https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/zycie-kobiet-i-mezczyzn-w-europie-portret-statystyczny,27,1.html#](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/zycie-kobiet-i-mezczyzn-w-europie-portret-statystyczny%2C27%2C1.html) . [↑](#footnote-ref-64)
65. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/gov_glance-2017-en.pdf?expires=1586170545&id=id&accname=guest&checksum=9BE13DD80C7C91839AA45FD7FBDE6923> . [↑](#footnote-ref-65)
66. Dane Komisji Europejskiej w głównej mierze pochodzą z bazy danych Europejskiego Instytutu do spraw Równości Płci, który badaniem obejmuje wszystkie kraje UE. W Europie obowiązują różne sposoby administrowania spółkami akcyjnymi: monistyczny i -tak jak w Polsce - system dualistyczny, który zakłada rozdzielenie organu zarządczego (zarząd) od kontrolnego (rada nadzorcza). Na potrzeby analizy sytuacji Polski na tle innych krajów przyjmuje się, że "board members" to są łącznie członkowie wszystkich organów decyzyjnych, "executive members" to członkowie zarządów a "non-executive members" to członkowie rad nadzorczych. [↑](#footnote-ref-66)
67. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\_bus\_bus\_\_wmid\_comp\_compex/bar/year:2019-B2/geo:EU28,PL/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/bar/year%3A2019-B2/geo%3AEU28%2CPL/EGROUP%3ACOMP/sex%3AM%2CW/UNIT%3APC/POSITION%3AEXEC/NACE%3ATOT) . [↑](#footnote-ref-67)
68. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\_bus\_bus\_\_wmid\_comp\_compbm/bar/year:2019-B2/geo:EU28,PL/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB\_BRD/NACE:TOT . [↑](#footnote-ref-68)
69. McKinsey&Company, Delivering through diversity, 2018 r. [↑](#footnote-ref-69)
70. Deloitte “Data-driven change. Women in the boardroom. A global perspective”, szósta edycja, 2019 r. [↑](#footnote-ref-70)
71. Dane przedstawiono w oparciu o badania GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski” za IV kwartał 2015 r. oraz za IV kwartał 2018 r. [↑](#footnote-ref-71)
72. Zagadnienia te poruszone są w licznych dokumentach, m.in. takich jak:

- Raport zbiorczy z monitoringu działań jednostek administracji centralnej na rzecz wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Agata Gawska, Polski Związek Głuchych 2019 r.,

- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne. Informacja o wynikach kontroli. NIK 2019 r. [↑](#footnote-ref-72)
73. <https://www.edelman.com/trustbarometer> . [↑](#footnote-ref-73)
74. <https://hrstandard.pl/2013/12/04/zarzadzanie-roznorodnoscia-coraz-bardziej-popularne-raport-z-i-edycji-barometru-roznorodnosci/> . [↑](#footnote-ref-74)
75. <http://konfederacjalewiatan.pl/uslugi/projekty-kampanie-patronaty/diversity-index> . [↑](#footnote-ref-75)
76. McKinsey&Company Diversity Matters, 2015. [↑](#footnote-ref-76)
77. Raport 2020 „Kobiety na politechnikach”: Raport opracowany przez Annę Knapińską z wykorzystaniem systemu rozwijanego w Laboratorium Baz Danych i Analityki Biznesowej Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego, czerwiec 2020: <https://polishscience.pl/pl/raport-kobiety-na-politechnikach-2020/> (dostęp: 8 listopada 2021 r.) [↑](#footnote-ref-77)
78. Raport o stanie zasobów publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w kraju, ORE 2016, 2019, 2020. [↑](#footnote-ref-78)
79. EIGE, „Gender Index Equality 2020 Poland”, dostępne na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-poland>. [↑](#footnote-ref-79)
80. Przedstawianie różnych modeli ścieżek życiowych kobiet, np. model dwutorowy - łączenie pracy zawodowej i obowiązków domowych, model sekwencyjny – praca zawodowa, praca w domu, praca zawodowa, modele jednotorowe – praca zawodowa, praca na rzecz rodziny i/lub dzieci. Model sekwencyjny szeroko przedstawiony w Pawlus M. *Sekwencyjne podejście do pracy i życia rodzinnego wg N. Gilberta* w: M. Luty-Michalak, O. Kotowska-Wójcik (red.), *Kobieta w przestrzeni publicznej. Dialog-praktyka-nauka*, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2017, s. 97-109. [↑](#footnote-ref-80)
81. Dz. U. z 2020 r., poz. 85, z późn. zm. [↑](#footnote-ref-81)
82. Dz. U. poz. 1450 i z 2020 r. poz. 726. [↑](#footnote-ref-82)
83. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. *w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. z 2018 r. poz. 2029). [↑](#footnote-ref-83)
84. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. *w sprawie wymagań wobec szkół i placówek* (Dz. U. poz. 1611 i z 2019 r. poz. 1575). [↑](#footnote-ref-84)
85. Podlewska J., 2020 r. [↑](#footnote-ref-85)
86. https://www.ore.edu.pl/2018/08/bank-dobrych-praktyk-wwip/ [↑](#footnote-ref-86)
87. z dnia 1 lutego 2013 r. *w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych* (Dz. U. poz. 199 i z 2017 r. poz. 1647) oraz z dnia 28 lutego 2013 r. *w sprawie szczegółowych zasad działania bibliotek pedagogicznych* (Dz. U. poz. 369). [↑](#footnote-ref-87)
88. Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, Porozumienie zawarte przez Rządy reprezentowane na Międzynarodowej Konferencji Zdrowia i Protokół dotyczący Międzynarodowego Urzędu Higieny Publicznej, podpisane w Nowym Jorku 22 lipca 1946 r. (Dz.U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477). http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19480610477 [↑](#footnote-ref-88)
89. http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20102541700/O/D20101700.pdf (dostęp 07.10.2021r.) [↑](#footnote-ref-89)
90. Eurostat, Life expectancy by age, sex and educational attainment level, 24.02.2020 dostępne na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo\_mlexpecedu&lang=en. [↑](#footnote-ref-90)
91. Art. 4 ustawy o równym traktowaniu. [↑](#footnote-ref-91)
92. Zgodnie z ustawą, osoba ze szczególnymi potrzebami jest to osoba, która ze względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi podjąć dodatkowe działania lub zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami. [↑](#footnote-ref-92)
93. **Uchwała** Nr 102/2018 **Rady Ministrów** z dnia 17 lipca 2018 r. w sprawie ustanowienia Rządowego Programu **Dostępność** Plus. [↑](#footnote-ref-93)
94. Standardy określone zostały przez Ustawę o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych. Regulacja jest konsekwencją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego. [↑](#footnote-ref-94)
95. Na podstawie badania „Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w gospodarstwach domowych”, GUS 2019 r. [↑](#footnote-ref-95)
96. Art. 29 ust. 5 Prawo zamówień publicznych. [↑](#footnote-ref-96)
97. Art. 29 ust. 6 Prawo zamówień publicznych. [↑](#footnote-ref-97)
98. Art. 4 ust. 3 Ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. [↑](#footnote-ref-98)
99. Zgodnie z *Ustawą* z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania* (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219, z późn. zm.). [↑](#footnote-ref-99)
100. Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018, Raport dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Badania%20Kantar%20Public%20dla%20RPO%20o%20postrzeganiu%20dyskryminacji%20przez%20Polakow%20w%202018%20r.pdf (dostęp 08.10.2021r.) [↑](#footnote-ref-100)
101. Ibidem. [↑](#footnote-ref-101)
102. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/jaka-jest-swiadomosc-polakow-w-zakresie-rownego-traktowania-rzecznik-przedstawia-dane> . [↑](#footnote-ref-102)
103. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K\_106\_18.PDF. [↑](#footnote-ref-103)
104. W Polsce 17 kościołów i związków wyznaniowych działa na podstawie odrębnych umów z rządem RP Należą do nich: Polski Autokefaliczny Kościół Prawosławny (507.196 wyznawców; dane z 2018 r.), Kościół Ewangelicko-Augsburski w RP – 61.217; 2018 r., Kościół Greckokatolicki – 55.000; 2017 r., Liga Muzułmańska w RP 35.000; 2018 r.; Kościół Zielonoświątkowy 25.152; 2018 r.; Kościół Starokatolicki Mariawitów – 22.849; 2017 r., Kościół Polskokatolicki w RP – 18.259; 2018 r., Adwentystów Dnia Siódmego w RP 9.726; 2018 r.; Kościół Chrześcijan Baptystów w RP – 5.343; 2018 r., Kościół Ewangelicko-Metodystyczny w RP – 4.442; 2018 r., Kościół Ewangelicko-Reformowany w RP – 3.335; 2018 r., Związek Gmin Wyznaniowych Żydowskich w RP – 1.860; 2018 r., Kościół Katolicki Mariawitów w RP – 1.838; 2018 r., Wschodni Kościół Staroobrzędowy – 1.260; 2018 r., Kościół Ormiański – 670; 2017 r., Karaimski Związek Religijny w RP – 155; 2018 r. Kościół Neounicki – 131; 2018 r. (dane np. GUS z 2019 r. - *Wyznania religijne w Polsce w latach 2015-2018*) oraz Kościół Katolicki ( w 2017 roku liczył 32,91 miliona ochrzczonych). [↑](#footnote-ref-104)
105. Kwestię tę reguluje *Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym*
z 6 stycznia 2005 r. (Dz.U. Nr 17, poz. 141, z późn. zm.). Zgodnie z ustawą do mniejszości narodowych i etnicznych zalicza się następujące mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską oraz żydowską, karaimską, łemkowską, romską, tatarską. [↑](#footnote-ref-105)
106. CBOS 2018, Raport z Badań „Komu żyje się najtrudniej„ https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K\_106\_18.PDF (dostęp 08.10.2021r). [↑](#footnote-ref-106)
107. http://uchodzcy.info/reaguj-na-przestepstwa-z-nienawisci/ . [↑](#footnote-ref-107)
108. Badanie zostało zlecone przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR) oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich RP, a zrealizowane przez Firmę Ipsos Polska. Ankieta składała się z dwóch części: badania formatywnego i ankiety opartej na przeprowadzaniu rozmów
z ankietowanymi, którzy następnie losowo rekrutują kolejne osoby do badania spośród własnych sieci społecznych (ang. respondent-driven sampling, RDS). Podczas prac terenowych zrealizowanych
w okresie od 5 lutego do 6 czerwca 2018 r. ankietowano następujące osoby: 273 Ukraińców
(w Krakowie), 194 muzułmanów (w Warszawie), 176 osób z Afryki Subsaharyjskiej (w Warszawie). [↑](#footnote-ref-108)
109. Dz. U. 2016 r. poz. 1492. [↑](#footnote-ref-109)
110. http://myslepozytywnie.pl/baza-materialow. Program był realizowany przez Fundację Instytut Edukacji Pozytywnej. [↑](#footnote-ref-110)
111. Zadanie publiczne w ramach NPZ zrealizowane przez Fundację Wielogłosu. [↑](#footnote-ref-111)
112. Kwestię tę reguluje *Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym*
z 6 stycznia 2005 r. (Dz.U. Nr 17, poz. 141, z późn. zm.). Zgodnie z ustawą do mniejszości narodowych i etnicznych zalicza się następujące mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską oraz żydowską, karaimską, łemkowską, romską, tatarską. [↑](#footnote-ref-112)
113. <https://hatecrime.osce.org/> [↑](#footnote-ref-113)
114. Eurostat XI 2018 [↑](#footnote-ref-114)
115. Eurostat XI 2018 [↑](#footnote-ref-115)
116. Dane GUS z „Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.”. [↑](#footnote-ref-116)
117. Za „Tygodnikiem Gospodarczym Polskiego Instytutu Ekonomicznego” (TG PIE) nr 23/2020
z 10.VI.2020 r., <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/06/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_23-2020.pdf> [↑](#footnote-ref-117)
118. Zgodnie z danymi TG PIE nr 23/2020: „W 2019 r., wśród krajów UE, najdłuższy okres przewidywanej aktywności zawodowej odnotowano wśród obywateli Szwecji, Holandii, Danii oraz Niemiec (odpowiednio: 42; 41; 40,; 39,1 lat). W ostatnich latach swoją obecność na rynku pracy najbardziej przedłużyli obywatele Malty, Węgier, Estonii oraz Holandii (odpowiednio o: 7,6; 6,9; 5,6; 5,5 lat względem 2000 r.)”. [↑](#footnote-ref-118)
119. Dane GUS z „Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.”. [↑](#footnote-ref-119)
120. Dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego. [↑](#footnote-ref-120)
121. Informacja o sytuacji osób starszych na podstawie badań Głównego Urzędu Statystycznego, GUS, 2019 r. [↑](#footnote-ref-121)
122. Raport Co z tą kulturą 50+? Diagnoza inicjatyw kulturalnych angażujących osoby powyżej 50 roku życia, Andrzej Górny, Izabella Kaznowska, Sonia Lenarczyk, Katarzyna Weideman, Agata Zygmunt, 2013 r., str. 184 [źródło: https://www.nck.pl/badania/raporty/co-z-ta-kultura-50-diagnoza-inicjatyw-kulturalnych-angazujacych-osoby-powyzej-50- ]. [↑](#footnote-ref-122)
123. W komunikacie z badań *„**Czy osoby starsze są w naszym społeczeństwie dyskryminowane?**”*  [↑](#footnote-ref-123)
124. Jeśli za próg starości przyjmie się wiek 60 lat. [↑](#footnote-ref-124)
125. *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, Studia i Analizy Statystyczne, GUS 2014. [↑](#footnote-ref-125)
126. Komunikat z badań „*Sposoby spędzania czasu przez seniorów”.* [↑](#footnote-ref-126)
127. Tamże. [↑](#footnote-ref-127)
128. Ageing Europe c- 2019 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681. [↑](#footnote-ref-128)
129. Arpino, B., Pronzato, C. D., & Tavares, L. P. (2014). *The Effect of Grandparental Support on Mothers’ Labour Market Participation: An Instrumental Variable Approach*. European Journal of Population, *30*(4), 369–390. [↑](#footnote-ref-129)
130. CBOS. (2017). *Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej.* [↑](#footnote-ref-130)
131. Thomson E. 1997, *Coupe childbearing desires, intentions and birth*, “Demography” 34(3): 343-354, doi:10.2307/3038288. [↑](#footnote-ref-131)
132. East P.L. Felice M.E. Morgan M.C. 1993, *Sisters' and girlfriends' sexual and childbearing behavior: Effects on early adolescent girls' sexual outcomes* “Journal of Marriage and the Family” 55(4), 953-963. doi:10.2307/352775. [↑](#footnote-ref-132)
133. Barber J.S. 2000, *Intergenerational influences on the entry into parenthood: Mothers’ preferences for family and nonfamily behavior*, Social Forces, 79(1), s. 319-348. [↑](#footnote-ref-133)
134. IPSOS2015, *Raport z badania dotyczący wielodzietności – ZDR „Trzy Plus” i „reszta świata”* – badanie przeprowadzone na zlecenie Stowarzyszenia Związek Dużych Rodzin „Trzy Plus”. [↑](#footnote-ref-134)
135. Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za 2021 r. [↑](#footnote-ref-135)
136. https://www.gov.pl/web/rodzina/diagnozy-zjawiska-przemocy-w-rodzinie. [↑](#footnote-ref-136)
137. EIGE, „Gender in Sport”, dostępne na https://eige.europa.eu/publications/gender-sport. [↑](#footnote-ref-137)
138. Zob. „Bariery równouprawnienia płci w sporcie”, Ministerstwo Sportu i Turystyki, https://www.msit.gov.pl/download.php?s=1&id=11950 [↑](#footnote-ref-138)
139. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/efekt-interwencji-rpo-w-krritv-w-sprawie-program%C3%B3w-wzywaj%C4%85cych-do-nienawi%C5%9Bci-tvp-przyzna%C5%82a-si%C4%99-%C5%BCe> . [↑](#footnote-ref-139)
140. Badanie Centrum Badania Opinii Społecznej „Aktualne problemy i wydarzenia” (350) przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich (face to face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 4–11 lipca 2019 roku na liczącej 1077 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. [↑](#footnote-ref-140)
141. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\_139\_19.PDF. [↑](#footnote-ref-141)
142. Przykładem zrealizowania tego rodzaju kompetencji wobec nadawcy programu telewizyjnego, jest decyzja nr 3/DPz/2017 z dnia 17 października 2017 roku o nałożeniu na Spółkę Superstacja Sp. z o.o. kary finansowej w wysokości 100 tys. złotych po stwierdzeniu, iż w audycji pt. „*Krzywe zwierciadło*’, wyemitowanej 14 lutego 2017 roku w programie Superstacja, znalazły się treści dyskryminujące oraz nawołujące do nienawiści. [↑](#footnote-ref-142)
143. Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i jakość życia Polaków (red. J. Czapiński, T. Panek), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad 2015 r. [↑](#footnote-ref-143)
144. Raport „The Workforce View in Europe 2018” bada postawy pracowników wobec przyszłości pracy. Badanie dla ADP zostało przeprowadzone przez niezależną agencję badań rynku Opinion Matters
w sierpniu 2017 roku. Próba badawcza składała się z 9908 pracujących dorosłych w ośmiu krajach
w Europie: we Francji, Niemczech, Włoszech, Holandii, Polsce, Hiszpanii, Szwajcarii i Zjednoczonym Królestwie. [↑](#footnote-ref-144)
145. Badanie przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI) na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich w listopadzie 2016 r. przez Kantar Public (na ogólnopolskiej próbie 1066 osób w wieku 15 lat i więcej). [↑](#footnote-ref-145)
146. Badanie Centrum Badania Opinii Społecznej „Aktualne problemy i wydarzenia” (350) przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich (face to face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 4–11 lipca 2019 roku na liczącej 1077 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. [↑](#footnote-ref-146)
147. Badanie zostało zlecone przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR) oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich RP, a zrealizowane przez Firmę Ipsos Polska. Ankieta składała się z dwóch części: badania formatywnego i ankiety opartej na przeprowadzaniu rozmów
z ankietowanymi, którzy następnie losowo rekrutują kolejne osoby do badania spośród własnych sieci społecznych (ang. respondent-driven sampling, RDS). Podczas prac terenowych zrealizowanych
w okresie od 5 lutego do 6 czerwca 2018 r. ankietowano następujące osoby: 273 Ukraińców
(w Krakowie), 194 muzułmanów (w Warszawie), 176 osób z Afryki Subsaharyjskiej (w Warszawie). [↑](#footnote-ref-147)